

Quando promover é não discriminar

A omissão relativa às normas de proteção do mercado de trabalho da mulher no Brasil

ALYANE ALMEIDA DE ARAÚJO

Resumo: A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê no art. 7º, XX, o direito social fundamental de “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos”, após declarar no art. 5º, I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. O problema da pesquisa consiste em verificar se a legislação infraconstitucional regulamentadora do inciso XX do art. 7º é capaz de conferir densidade ao comando constitucional. Com a utilização das técnicas da hermenêutica constitucional concretista, os resultados evidenciaram que as Leis nºs 9.029/1995 e 9.799/1999, embora sejam de inegável importância, trataram apenas do conteúdo proibitivo à discriminação contra a mulher, não podendo ser reconhecidas como leis com “incentivos específicos”. A expressão constitucional demanda normas de conteúdo promocional, que podem ser encontradas em fontes do Direito Internacional e do Direito Comparado.

Palavras-chave: Proteção do mercado de trabalho da mulher. Incentivos específicos. Normas promocionais. Omissão legislativa.

When promoting is not discriminating: the failure to protect the labor market for women in Brazil

Abstract: The Brazil's Constitution provides in article 7, item XX, the fundamental social right to protect the labor market for women, through specific incentives, after declaring in article 5, item I, that men and women are equal in rights and obligations, under the terms of the Constitution. The research problem is to verify if the infraconstitutional legislation regulating item XX, art. 7 of the Constitution, as like identified by the Legislative, can give density to the constitutional command. By using the techniques of concretist constitutional hermeneutics, the results showed that Laws 9.029/1995 and 9.799/1999, although of undeniable importance, dealt only with the prohibitive content of discrimination against women,

Recebido em 11/9/20
Aprovado em 16/11/20

and cannot be recognized as laws with “specific incentives”. Constitutional expression demands norms for promotional content, which can be found in sources of international law and comparative law.

Keywords: Protection of the woman’s labor market. Specific incentives. Promotional rules. Legislative omission.

1 Introdução

Na maior parte dos países ocidentais, o trabalho da mulher dispõe de proteção jurídica específica e distinta se considerado em relação ao trabalho do homem. Isso é assim porque o mesmo ordenamento jurídico que atuou impositivamente para limitar direitos num passado histórico recente, desiguando a mulher de forma prejudicial em relação ao homem, deve reparar a atuação discriminatória negativa com a instrumentalização de ferramentas de atuação de discriminação positiva presente em normas promocionais de direitos.

Há exemplos de ações afirmativas como estratégia voluntária na Bélgica, Itália, Holanda, França e nos Estados Unidos (EUA). Na França, quando o empresário se dispõe voluntariamente a introduzir um plano de ações afirmativas especificamente em favor das mulheres, obtém apoio do Estado; nos EUA, uma empresa que contrata serviços ou fundos do governo é obrigada a introduzir um plano de ações afirmativas (CAPPELLIN, 1996, p. 20). A despeito do baixo índice de aceitação de sistemas de cotas de gênero, uma fórmula intermediária seria o estabelecimento de metas com meio de controle estatístico que permitam a inversão da situação desigual (LIGOCKI, 1996, p. 38).

No Brasil, não há omissão constitucional quanto à escolha normativa do princípio da igualdade substancial entre homem e mulher, inexistindo espaço para disputas narrativas acerca da não aplicabilidade desse princípio diante da igualdade formal. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) (BRASIL, [2020a]), em seu art. 7º, XX, dispõe expressamente que é direito social “a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, logo após declarar em seu art. 5º, I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”.

O problema da pesquisa consiste em verificar se a legislação infraconstitucional autoidentificada como processo legislativo heterônomo da norma reguladora do inciso XX do art. 7º da CRFB preenche o *corpus*

normativo da expressão “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos”. Utilizando as técnicas da hermenêutica constitucional concretista, o estudo demonstrou a existência de omissão inconstitucional quanto à matéria.

O desenvolvimento dos resultados será exposto em três partes preparatórias da conclusão da pesquisa, divididas nos tópicos intitulados: “A palavra normativa: qual é a legislação atualmente existente sobre o tema?”; “O silêncio normativo: qual é a densidade do direito social fundamental à promoção do mercado de trabalho da mulher?”; e “A solução normativa: qual é o tratamento das omissões inconstitucionais e qual é a inovação para esse tratamento?”.

Entende-se por *palavra normativa* a construção legislativa designada para o atual estado da proteção dos direitos da mulher trabalhadora, além dos já adquiridos em razão da igualdade formal com o homem trabalhador. O silêncio normativo deve ser compreendido como a lacuna entre o mundo do *dever ser* e o do *ser*, mediante a qual será feita uma análise crítica da densidade que a legislação atual confere ao direito social fundamental de promoção do mercado de trabalho da mulher. Por fim, a solução normativa proposta ao final das reflexões tem como pretensão fornecer pistas de investigação para inovar o atual tratamento das omissões inconstitucionais com a utilização de instrumentos normativos de Direito Internacional e de Direito Comparado.

2 A palavra normativa: qual é a legislação atual sobre o tema?

Colhendo o aparato normativo de fonte interna (Direito brasileiro produzido pelo Poder Legislativo) e de fonte externa (Direito brasileiro produzido no âmbito internacional e ratificado pelo Poder Legislativo) em vigência no Brasil, podemos elencar os seguintes diplomas normativos sobre os direitos da mulher trabalhadora: a CRFB, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), as leis ordinárias nºs 8.213/1991, 9.029/1995, 9.799/1999, 11.770/2008, 13.146/2015 e 13.257/2016, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Cedaw) da Organização das Nações Unidas e, entre vários já ratificados internamente, os Tratados Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nºs 100 (Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor), 103 (Proteção à Maternidade) e 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação).

Esses textos normativos, destinados à mulher trabalhadora no Brasil, compreendem normas de proibição de práticas discriminatórias negativas

para acesso, manutenção, ascensão hierárquica e proteção contra a demissão; normas de capacitação profissional; normas diferenciadas de jornada e saúde do trabalho; normas de proteção à maternidade; normas de proteção à paternidade; e normas de apoio aos cuidados da criança.

A proibição de práticas discriminatórias negativas para acesso, manutenção, ascensão hierárquica e proteção contra a demissão está prevista na CRFB (arts. 3º, IV; 5º, I; e 7º, XXX) (BRASIL, [2020a]), na Cedaw (art. 11) (NAÇÕES UNIDAS, 2006), no Tratado nº 100 da OIT (arts. 2º e 3º), no Tratado nº 111 da OIT (arts. 1º e 5º) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1951, 1958), na CLT (arts. 372, 373-A) (BRASIL, [2019]) e nas Leis nºs 9.029/1995 e 13.146/2015 (BRASIL, [2015], [2020c]).

As normas de capacitação profissional destinadas às mulheres foram instituídas pela Lei nº 9.799/1999 (BRASIL, 1999), que fez incluir dispositivos na CLT destinados à garantia de cursos de aperfeiçoamento para trabalhadores de ambos os sexos, considerando que até então se verificava que tais cursos eram destinados majoritariamente aos homens, pretensos destinados à ascensão hierárquica. Em consequência, a partir de então devem ser oferecidas aos empregados de ambos os sexos “[as] vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante” (art. 390-B, CLT); “[as] empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra” (art. 390-C, CLT), devendo haver, ainda, a execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher mediante associação da empresa com “entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios

para o desenvolvimento de ações conjuntas” (art. 390-E da CLT) (BRASIL, [2019]).

As normas diferenciadas de jornada e saúde do trabalho estão previstas no Capítulo III da CLT, intitulado “Da proteção do trabalho da mulher” (arts. 384, 385, 386 e 390, *caput*) (BRASIL, [2019]); contudo, o art. 384, que tratava sobre o intervalo de 15 minutos antes do exercício de sobrojornada, foi recentemente revogado pela Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, e os demais artigos são constantemente afastados por decisões judiciais que declaram incidentalmente a inconstitucionalidade material em face do disposto no art. 5º, I, da CRFB, exceto o art. 390, que afirma que “[ao] empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional” (BRASIL, [2019]), comumente mantido quando questionado judicialmente.

Por fim, as normas de proteção à maternidade, as normas de proteção à paternidade e as normas de apoio aos cuidados da criança estão previstas na CRFB (art. 7º, XVIII, XIX e XXV; art. 10, II, *a e b*, e § 1º do ADCT da CRFB) (BRASIL, [2020a]), na CLT (arts. 391-A, 392, 392-A, 392-B, 392-C, 394, 394-A, 395, 396, 389, 397, 399, 400 e 473, III) (BRASIL, [2019]), nas Leis nºs 8.213/1991 (arts. 71, 71-A, 72 e 73) (BRASIL, [2020b]), 11.770/2008 (arts. 1º e 3º) (BRASIL, [2016a]), 13.257/2016 (BRASIL, 2016b) e no Tratado nº 103 (art. 5º) da OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1952).

Note-se que as normas de proteção à paternidade e normas de apoio aos cuidados da criança, destinadas ao homem trabalhador, também são compreendidas no espectro das normas de proteção do mercado de trabalho da mulher, porque, quando as responsabilidades

pelo trabalho doméstico não remunerado e de cuidados de crianças e idosos são compartilhadas, a mulher dispõe de mais tempo livre para investir na sua carreira profissional, para fins tanto de acesso e ascensão hierárquica (efetiva entrada no mercado de trabalho remunerado e promoção em cargos superiores) quanto de capacitação e qualificação profissional (também destinadas ao acesso e à ascensão hierárquica, mas de forma preparatória).

A divisão das responsabilidades familiares entre a mulher e o homem (art. 226, § 5º, da CRFB) inclui o dever de assistência, criação e educação dos filhos menores e também o de ajuda e amparo dos pais na velhice, carência ou enfermidade (art. 229) (BRASIL, [2020a]). Além dessa divisão de trabalho de cuidados e assistência entre a mulher e o homem, foram estabelecidos pela CRFB dois importantes dispositivos abrangendo a responsabilidade pelos encargos familiares para além da sociedade conjugal.

O art. 227 preceitua ser

dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, [2020a]).

Em seguida, o art. 230 determina que “[a] família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida” (BRASIL, [2020a]).

O Direito brasileiro contido na CRFB, nas leis e nos tratados internacionais (princípio da *pacta sunt servanda*) é dotado de força cogente, cuja aplicabilidade pode ser demandada, em caso de violação ou ameaça de violação, perante os órgãos do Poder Judiciário brasileiro (art. 5º, XXXV, da CRFB) e perante os órgãos de fiscalização dos organismos internacionais, de acordo com o sistema criado no âmbito de cada organização internacional.

Na hipótese da Cedaw, o órgão competente para analisar os relatórios enviados pelos Estados sobre as medidas legislativas, judiciárias, administrativas ou outras que se adotarem para tornar efetivas as disposições da Convenção é o Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (art. 17), cujo envio deve realizar-se pelo menos a cada quatro anos e toda vez que o Comitê a solicitar (art. 18). O Comitê, por meio do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, informará anualmente a Assembleia Geral das Nações Unidas de suas atividades e poderá apresentar sugestões e recomendações de caráter geral basea-

das no exame dos relatórios e em informações recebidas dos Estados-partes (art. 21), podendo haver submissão de casos entre Estados à arbitragem internacional (art. 29) (NAÇÕES UNIDAS, 2006).

Os Tratados da OIT contêm normas de aplicabilidade imediata e, além de serem passíveis de reclamação interna perante os órgãos jurisdicionais e executivos, também podem ser objeto de demanda internacional, através das queixas enviadas por Estado-membro à Repartição Internacional do Trabalho contra outro Estado-membro que não houver assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção que um e outro tiverem ratificado em virtude dos artigos do Tratado (art. 26 da Constituição da OIT), cujo caso poderá chegar até a Corte Internacional de Justiça (arts. 29 e 31 da Constituição da OIT) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, [1946]).

Porém, todo esse arsenal normativo, assim como os meios de controle, fiscalização e julgamento, foi incapaz de concretizar a proteção do mercado de trabalho da mulher, pois a proibição das práticas discriminatórias negativas é por si só insuficiente à promoção. Nesse sentido, inexistente silêncio: o texto constitucional é expresso sobre a existência do direito da mulher trabalhadora a promoções destinadas à proteção do seu mercado de trabalho.

Como característica da temporariedade das normas promocionais de direito, os mecanismos diferenciados de promoção deveriam ser manejados, de maneira mais ou menos intervencionista, conforme as estatísticas sociais demonstrassem a igualdade de empregabilidade, a igualdade salarial, a igualdade de ocupação em cargos hierarquicamente superiores, a igualdade de promoção e a igualdade de manutenção no emprego após o nascimento de filho, entre mulheres e homens trabalhadores – o que, atualmente, está longe de ser alcançado.

Com efeito, a CRFB foi pioneira na renovação dessa matéria ao proclamar ser direito da trabalhadora urbana e rural, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a proteção do seu trabalho remunerado mediante incentivos específicos, nos termos da lei (art. 7º, XX)¹; porém, há mais de três décadas, não tem havido incentivos específicos, se entendermos que as normas de proibição de discriminação negativa e as normas de proteção à maternidade e paternidade são insuficientes para preencher a densidade normativa do direito social fundamental da mulher trabalhadora.

3 O silêncio normativo: qual é a densidade do direito social fundamental à promoção do mercado de trabalho da mulher?

É premente a necessidade de uma releitura epistemológica de conceitos com base na teoria crítica do Direito a fim de constatar o fenômeno jurídico como um complexo de relações vivas e dinâmicas entre o texto e a norma. No caso específico do Direito do Trabalho, já foi observado que a distância entre o que o Direito diz e o que os fatos gritam a respeito da desigualdade de gênero não é somente retórica; as estatísticas sociais do Brasil assim a denunciam². Em comparação com os homens, as mulheres trabalhadoras percebem salários mais baixos, têm maiores taxas de desemprego, maior ocupação no mercado informal, menor representação em níveis hierárquicos mais elevados e dias de trabalho mais longos dedicados ao trabalho não remunerado.

¹“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, [2020a]).

²Para informações detalhadas, ver Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018).

Além das estatísticas, essa distância factual não passa despercebida pela vivência das mulheres trabalhadoras: através do Método do Discurso do Sujeito Coletivo aplicado em questionários respondidos por mães trabalhadoras, com a problematização do Direito baseada na experimentação da realidade, foi observado que os textos das leis em vigor são insuficientes para proteger o mercado de trabalho da mulher (ARAÚJO, 2017, p. 178)³.

As normas de proteção ao emprego após a maternidade poderiam ser entendidas como as mais próximas do conteúdo de normas promocionais do que a mera proibição da discriminação negativa, mas ainda assim existe um grave lapso entre o texto da lei e a realidade dos fatos. A estabilidade provisória no emprego extingue-se no mês seguinte à volta ao trabalho (art. 10, II, *b*, da CRFB) e na prática funciona como uma autorização para a dispensa sem justa causa da mulher na volta ao trabalho após o nascimento de seus filhos (MACHADO; PINHO NETO, 2016, p. 14)⁴.

Nesse sentido, a OIT descreveu em seu relatório *Women at Work* que os países onde o sistema jurídico inverte o ônus da prova para a comprovação do ato discriminatório da demissão da mulher após a licença gestante contribuem para a proteção da manutenção do emprego das mulheres após se tornarem mães (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2016, p. 59), mas essa inversão do ônus da prova não existe no ordenamento jurídico brasileiro.

³“Somado à ausência de lei regulamentadora dos incentivos específicos, restou evidenciado pela pesquisa empírica que o prazo de licença-maternidade e licença-paternidade não são suficientes para a transição do retorno ao trabalho para os trabalhadores de ambos os sexos, e especialmente injusta para a mulher que suporta sozinha os primeiros meses em que deveria haver uma divisão de trabalho entre os pais da criança e não entre a mãe e uma outra pessoa (cuidados de terceiros, remunerados ou não)” (ARAÚJO, 2017, p. 178).

⁴Informações da pesquisa foram detalhadas em vídeo do *think tank* FGV (MULHERES..., [2019?]).

Quem julga o panorama legislativo descrito no tópico anterior suficiente para dar densidade normativa ao art. 7º, XX, da CRFB necessariamente considera que promover é não discriminar. Em outras palavras, quem entende que não há omissão legislativa quanto à proteção do mercado de trabalho da mulher parte da premissa de que um direito promocional (igualdade material) é preenchido com a mera não discriminação (igualdade formal).

Contudo, para quem assim defende, será difícil desvencilhar-se da literalidade do enunciado da norma constitucional do direito social das mulheres trabalhadoras a um mercado de trabalho protegido mediante “incentivos específicos”, bem como lograr sucesso argumentativo da suficiência das normas de proibição da discriminação negativa contra a mulher, notadamente porque o empregador no Brasil está desobrigado a motivar a dispensa após o prazo da estabilidade provisória e também de informar eventual motivo da não contratação de uma mulher, com ou sem filhos – o que torna difícil, senão impossível, a comprovação do ato discriminatório.

Podemos afirmar, pelo exposto, que inexistem leis infraconstitucionais capazes de densificar o conteúdo do direito social fundamental de proteção do mercado de trabalho da mulher no Brasil, encontrando-se pendente de regulamentação a norma prevista no art. 7º, XX, da CRFB. Como determina a própria CRFB, é imprescindível a produção legislativa de “incentivos específicos”, não sendo suficientes as normas que tão somente proíbam a discriminação negativa contra as mulheres e protejam a maternidade (com uma licença provisória de alguns meses financiada pelo Estado) e a paternidade (com uma licença provisória de alguns dias financiada pelo Estado).

A vontade soberana do poder constitucional originário impôs a obrigação de o Estado bra-

sileiro legislar e operacionalizar os incentivos específicos para proteger o mercado de trabalho da mulher e, a despeito de a ordem econômica brasileira estar fundada na valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*, da CRFB), até hoje o Brasil nada impôs às empresas a título de normas promocionais de proteção do mercado de trabalho da mulher.

Para cobrir essa lacuna, existem projetos de lei em trâmite no Poder Legislativo. O Projeto de Lei (PL) nº 4.857/2009 (Câmara dos Deputados) cria mecanismos de dever de informação anual dos órgãos públicos no âmbito dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário a respeito das estatísticas de participação das mulheres nos cargos de presidência, diretivos ou representativos (art. 6º, §§ 1º e 2º) e de criação de “política de inclusão da mulher, até a devida regularidade da proporção equânime à representatividade social, nas cúpulas e órgãos diretivos” (art. 7º, parágrafo único) (BRASIL, 2009a).

O PL nº 4.857/2009 também determina que toda “instituição, pública ou privada, com apoio do Estado, desenvolverá políticas educativas e de conscientização nas questões de direitos humanos e gênero” (art. 9º) e tipifica o crime de discriminação de gênero como aquele que reduza “a mulher à condição de inferioridade, submetendo-a a constrangimentos, restrições diferenciadas ou humilhações ofensivas à sua dignidade, quer sujeitando-a a condições degradantes de trabalho perante os demais colegas ou inibindo-lhe [...] o acesso e a participação em igualdade de condições”. A pena prevista para o tipo é detenção de seis meses a três anos e multa (art. 11, que inclui o art. 149-A no Código Penal). Será causa de aumento “em 2/3 se a conduta for cometida mediante o emprego de violência física, sem prejuízo de outras modalidades de crimes, contração e/ou repercussão cível” (BRASIL, 2009a).

De acordo com o PL nº 4.857/2009, “[os] Poderes Públicos, empresas ou sociedade com capital público, nos limites de suas competências, estabelecerão dotações orçamentárias específicas educativas e preventivas da discriminação de gênero” (art. 16), podendo haver concessão de “benefícios fiscais e disposição de recursos à estruturação de uma política pública de direitos humanos às empresas e instituições da esfera privada, inclusive aos partidos políticos e às entidades com participação de capital público” (art. 17) (BRASIL, 2009a).

Também há o PL nº 6.653/2009 (Câmara dos Deputados), apensado ao PL nº 4.857/2009, com a disposição expressa de encargo do Estado para “criar mecanismos, políticas públicas e ações positivas, visando acelerar a igualdade de fato entre mulheres e homens, bem como prevenir, coibir e eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, nas relações de trabalho urbano e rural” (art. 3º, *caput*), incidindo “sobre os processos seletivos, sobre os critérios de avaliação, formação e capacitação

profissional, inclusive para efeito de promoção e exercício de cargos de direção, de confiança, de chefia ou gerência, nas relações de trabalho” (art. 3º, § 2º) (BRASIL, 2009b).

Conforme o PL nº 6.653/2009, as políticas, os programas e as ações a serem instituídos devem ser: “de enfrentamento do sexismo, do racismo e da lesbofobia, para assegurar a incorporação da perspectiva de raça, etnia e orientação sexual nas políticas públicas direcionadas às mulheres”; e “de inclusão da perspectiva geracional nas políticas públicas relacionadas às mulheres” (art. 3º, § 1º). Nesse projeto, há algumas disposições especiais a respeito do compartilhamento das responsabilidades familiares, em que, pelo art. 5º, o Estado deverá promover “medidas que visem amparar mulheres e homens no exercício compartilhado e equilibrado de suas responsabilidades familiares e profissionais, garantindo-lhes o direito ao desenvolvimento pessoal dentro e fora do mercado de trabalho” (BRASIL, 2009b).

A promoção de ações de incentivo à permanência das mulheres no mercado de trabalho, sem prejuízo da vida pessoal e das responsabilidades familiares, é mencionada no art. 15 do PL nº 6.653/2009, em que

[s]erão admitidas medidas temporárias de incentivo à contratação de mulheres, para a garantia da igualdade de oportunidade entre mulheres e homens, mediante: disposições regulamentares adotadas nas áreas de recrutamento, formação, promoção, organização e condições de trabalho; cláusulas de acordos ou convenções coletivas de trabalho e execução de Plano de Igualdade entre mulheres e homens (BRASIL, 2009b).

O mencionado Plano de Igualdade faz parte de um conjunto de medidas, como os planos de ação executados no interior das empresas (art. 17, *caput*); avaliações periódicas internas a respeito da efetividade da igualdade entre

mulheres e homens (art. 18, *caput*); medidas de ação positiva que facilitem a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho por meio de negociações coletivas de trabalho: Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho (art. 19) – neste último ponto, fica expressamente vedado que cláusulas diferenciadas flexibilizem o princípio da irreduzibilidade salarial em prejuízo às trabalhadoras (art. 20) (BRASIL, 2009b).

Sobre a jornada de trabalho, na hipótese de ocorrência de faltas em razão de comprovadamente não existir outro meio de atender à situação de emergência relativa às responsabilidades familiares diretas, “[f]ica vedada a aplicação de penalidades disciplinares” (art. 21). Esse PL sistematiza também um grupo de normas de incentivo à igualdade pelas empresas privadas, com a criação de “um selo distintivo” conferido “às empresas que se destaquem na aplicação de políticas de igualdade de tratamento e de oportunidades para trabalhadoras e trabalhadores” (art. 22), com a facilitação de concessão de financiamentos pelo Estado para as empresas que promovam a igualdade de gênero e a recusa do financiamento requerido, em caso de apuração e comprovação de práticas discriminatórias (art. 23) (BRASIL, 2009b).

Um importante instrumento incluído no PL nº 6.653/2009 é a criação do Cadastro de Empregadores Responsáveis por Atos Discriminatórios para fins de controle e fiscalização da proibição expressa de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo (art. 7º, XXX, da CRFB), a ser gerenciado pelo Ministério do Trabalho nos casos em que, notificadas para atender à regularização de situação relacionada com o descumprimento da lei, as empresas não tenham sustado, no prazo assinalado, a prática discriminatória detectada pela fiscalização (art. 24). Medidas de combate ao assédio sexual

e moral estão previstas nos arts. 25 a 30 do PL, com inclusão de dois dispositivos na CLT que tratam tais condutas como motivo para a dispensa por justa causa se cometido pelo empregado (art. 30, incluindo a alínea *m* ao art. 482) e também para a rescisão indireta do contrato de trabalho pela empregada ou empregado que sofreu o assédio (arts. 28 e 29, com modificação da redação do § 3º do art. 483 e inclusão da alínea *h* ao art. 483). Independentemente da assistência de creche a filhos de trabalhadores, prevista no art. 7º, XXV, da CRFB, deverão ser “criadas creches visando permitir às empregadas e aos empregados o exercício compartilhado e em igualdade de condições”, a serem instaladas e mantidas em corresponsabilidade entre o Estado e a empresa (art. 31) (BRASIL, 2009b).

O art. 34 do PL nº 6.653/2009 acrescenta um capítulo à CLT, criando a Comissão Interna de Promoção da Igualdade (incluindo os arts. 441-A a 441-H) em empresas de médio e grande porte, cuja competência é promover a igualdade de gênero, o combate às práticas e políticas discriminatórias nas relações e no ambiente de trabalho, por meio das seguintes atribuições (art. 441-D): “realizar diagnóstico anual sobre as condições relativas à questão de gênero, raça e etnia nas relações e ambiente de trabalho da empresa”; “elaborar o Plano de Igualdade que possibilite o enfrentamento e a solução dos problemas identificados, de acordo com as instruções expedidas pelo Poder Público”; “avaliar o cumprimento dos compromissos assumido no Plano de Igualdade, após um ano de sua execução”; “combater o assédio sexual e o assédio moral”; “divulgar informações relativas à questão de gênero, raça e etnia no ambiente de trabalho” (BRASIL, 2009b).

Há previsão normativa sobre a inversão do ônus da prova em processo judicial sobre o descumprimento do princípio da igualdade e, “em especial, pedidos de reparação de danos

fundados em alegação de assédio sexual ou assédio moral” (art. 36, conferindo a inclusão do parágrafo único ao art. 818 da CLT), caracterizando-se “nula a dispensa de empregados e empregadas [...] com pedidos relacionados [ao] princípio da igualdade e demais dispositivos [da] lei” (art. 38), exceto em caso de falta grave (art. 38, § 2º) (BRASIL, 2009b).

Por fim, sobre o tema, também está em trâmite o PL nº 136/2011 (Senado Federal), com várias disposições muito parecidas com as do PL nº 6.653/2009 a respeito do combate à discriminação de gênero e criação de políticas e ações afirmativas que observem a transversalidade da questão de gênero (a forma como são atingidas mulheres e homens, direta ou indiretamente); “o compartilhamento equânime das responsabilidades nas esferas privada e pública, especialmente no âmbito profissional”; “a conciliação entre a vida pessoal, familiar e laboral, visando à eliminação das tensões decorrentes da múltipla inserção social de mulheres e homens”; e “a igualdade de oportunidades” (acesso, permanência, formação, promoção e remuneração) (BRASIL, 2011).

Enquanto não houver a aprovação dos mencionados PLs, persiste a omissão infraconstitucional para conferir densidade normativa ao art. 7º, XX, da CRFB.

4 A solução normativa: qual é o tratamento das omissões inconstitucionais e qual é a inovação para esse tratamento?

A CRFB pretendeu, no art. 7º, XX, garantir à mulher igualdade real de oportunidades por meio da adoção de medidas compensatórias (ações afirmativas ou discriminações positivas) que minorassem ou mesmo sanassem as desvantagens que as mulheres enfrentam no

ingresso e durante seu percurso no mercado de trabalho (DELGADO; CAPPELLIN; SOARES, 2000, p. 8).

Antes de proceder à classificação da norma quanto à sua eficácia, vale a pena traçar um breve histórico da classificação das normas constitucionais em geral. Ruy Barbosa foi o primeiro no Brasil a tratar da classificação das normas constitucionais de acordo com a sua eficácia, dividindo-as em normas autoaplicáveis e não autoaplicáveis (BARROSO, 2008, p. 64). Depois vieram várias outras classificações, como a que defende que as normas constitucionais podem ser de eficácia plena, que não dependem de lei regulamentadora para serem imediatamente aplicadas; de eficácia contida, que podem ser aplicadas de imediato, mas a lei posterior poderá balizar os termos da sua aplicação; ou de eficácia limitada, que não podem ser aplicadas por ausência de lei regulamentadora (SILVA, 2012, p. 266).

De acordo com essas classificações, a proteção ao mercado de trabalho da mulher seria um direito social fundamental não autoaplicável ou de eficácia limitada, pois condiciona a sua aplicação aos incentivos específicos criados por lei regulamentadora. Não se pode desconsiderar, porém, que há outras classificações possíveis, inclusive a que mais se coaduna com o art. 5º, § 1º, da CRFB, no sentido de que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

Entre as leis posteriores à CRFB com o pretenso intuito de proteger o trabalho da mulher, podem-se citar as Leis nºs 9.029/1995, 9.799/1999, 11.770/2008, 12.812/2013, 12.873/2013, 13.146/2015 e 13.257/2016, já explanadas em tópico anterior, sendo as Leis nºs 9.029/1995 e 9.799/1999 as mais citadas entre as que legislaram sobre o art. 7º, XX, da CRFB. Entretanto, embora de inegável importância, tais leis trataram apenas do conteúdo proibitivo à discriminação negativa contra a mulher, estando omissas quanto ao conteúdo promocional da norma.

A CRFB prevê a garantia fundamental do Mandado de Injunção (art. 5º, LXXI) e da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (art. 103, § 2º). Vale destacar que a CRFB foi a primeira norma no Brasil a instituir os remédios constitucionais adequados para o tratamento da inconstitucionalidade por omissão. Desse modo, se o intérprete não puder encontrar a densidade normativa suficiente para aplicação do art. 7º, XX, da CRFB, o tratamento das omissões inconstitucionais poderá ser ativado para a adequada integralização do sistema.

A situação de cometimento de inconstitucionalidade por omissão do Poder Legislativo é passível de correção pelo Poder Judiciário. Barroso (2008, p. 75) adverte que o poder discricionário do Poder Legislativo se restringe apenas à legislação que não é exigida pelo Poder Constituinte na Constituição. Por sua vez, Streck (2006, p. 138) afirma que a concretização da norma constitucional implica superar o positivismo jurídico,

pois esse sistema ocasionava o afastamento da discussão jurídica das questões concretas da sociedade. O mesmo autor defende que a consideração do ato de interpretar e de aplicar a norma como dois momentos distintos é equívoca, pois a linguagem não é uma terceira coisa entre o sujeito (cognoscente) e o objeto (cognoscível), mas sim um liame que torna a compreensão um ato prévio à argumentação – “a compreensão antecede qualquer argumentação, porque lhe é condição de possibilidade” (STRECK, 2006, p. 180).

O ato integrado da compreensão da norma como apreensão do seu sentido permite a imediata possibilidade da sua aplicação ao caso concreto apresentado. Streck (2006, p. 142) refere-se a esse fenômeno como *hermenêutica da facticidade*, capaz de encontrar a construção de respostas na própria Constituição e de resgatar o mundo prático sequestrado pelo *fictionismo* positivista. E argumenta também que o pensamento jurídico se tem dedicado à elaboração teórica das dificuldades que sua interpretação e aplicação oferecem tanto na determinação de seu conteúdo quanto na de sua eficácia (STRECK, 2014, p. 354).

Após fazer uma breve revisão bibliográfica sobre as várias classificações doutrinárias das normas constitucionais quanto à sua eficácia, Sarlet (2010a, p. 252) entende que há dois tipos de normas constitucionais, de acordo com a sua densidade normativa. As normas constitucionais de alta densidade normativa são as normas dotadas de suficiente normatividade para aptidão na geração de efeitos, diretamente e sem a intervenção do legislador ordinário; por sua vez, as normas constitucionais de baixa densidade normativa não são dotadas de normatividade suficiente para gerar efeitos principais, de forma direta, mas geram efeitos, pois todas as normas constitucionais possuem uma normatividade mínima. O grau de eficácia dessa última norma é diretamente proporcional ao grau de densidade normativa que possui, pois são de igual modo diretamente aplicáveis nos limites de sua normatividade.

A ausência de densidade normativa conferida pelo legislador ordinário não pode retirar a eficácia de um direito social fundamental conferido pelo Constituinte originário, notadamente porque, até mesmo os princípios, dotados de alto grau de generalidade e abstração, gozam de aplicabilidade imediata mediante a atividade concretista do intérprete. Por força do art. 5º, § 1º, da CRFB, o Poder Judiciário não apenas é obrigado a assegurar a plena eficácia dos direitos fundamentais, mas também autorizado a remover eventual lacuna oriunda da falta de concretização legislativa ordinária (GRAU, 1997, p. 312), dado que o próprio sistema fornece as ferramentas para isso, como os direitos decorrentes do regime e dos princípios adotados pela CRFB (art. 5º, § 2º), os direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º, *caput*)

(BRASIL, [2020a]), as fontes de jurisprudência, analogia, equidade e outros princípios e normas gerais de Direito, principalmente do Direito do Trabalho – e também de acordo com os usos e costumes e o Direito Comparado (art. 8º da CLT) (BRASIL, [2019]), a analogia, os costumes e os princípios gerais de Direito (art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro) (BRASIL, [2018]).

Assim, o Judiciário está investido do poder-dever de aplicar as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, com variadas fontes em caso de lacuna, conforme o próprio texto da lei preconiza, inclusive vinculando pessoas públicas e privadas, físicas e jurídicas, quanto ao seu teor. Trata-se da chamada eficácia vertical e horizontal dos direitos fundamentais. Sobre o tema, Sarlet (2010b, p. 23) demonstra a existência de uma eficácia horizontal dos direitos fundamentais, vinculando a esfera das relações entre atores privados, e de uma eficácia vertical dos direitos fundamentais, em relação aos agentes estatais, advertindo para o fato de as relações entre particulares estarem cada vez mais marcadas pelo exercício de poder econômico e social, o que acaba por evidenciar situações de desequilíbrio de poder, chegando a uma verticalidade similar e até mais notável do que a encontrada nas relações entre particulares e Estado.

O mesmo autor preconiza que essa é a posição da doutrina dominante no Brasil, assim como do próprio Supremo Tribunal Federal, ao reconhecer que a obrigação de aplicação imediata das normas de direitos fundamentais (compreendida como uma independência de prévia regulamentação legal e, portanto, como afirmação da plenitude da eficácia dessas normas) também abrange eficácia e aplicabilidade direta na esfera das relações entre particulares (SARLET, 2010b, p. 25). Não poderia ser diferente, pois as normas constitucionais que preceituam os direitos fundamentais, tão caros à sociedade, não mereceriam ser consideradas meras sugestões ou conselhos – ou mandados de otimização, como se diz comumente na doutrina de hermenêutica constitucional.

Nesse sentido, Barroso (2008, p. 69) afirma que toda norma jurídica tem a característica da imperatividade, dotada de força jurídica cogente e não apenas força moral; assim, se as normas constitucionais são não apenas normas jurídicas, como têm um caráter hierarquicamente superior, “como podem ser consideradas mero ideário sem eficácia jurídica?”. A chamada doutrina da efetividade das normas constitucionais surgiu para que a Assembleia Constituinte de 1988 não falhasse na composição da Constituição como mera declaração programática para que pudesse se transformar em efetivo instrumento de concretização de direitos. Barroso (2008, p. 76) acentua que essa doutrina teve sucesso, na medida em que promoveu três mudanças de paradigma na teoria e na prática do Direito Constitucional no País: nos planos jurídico, científico e institucional.

No plano jurídico, a Constituição passou a ser dotada de normatividade plena, com a regra da aplicabilidade direta e imediata, tornando-se fonte de direitos e obrigações; no plano científico ou dogmático, o Direito Constitucional foi reconhecido como ramo autônomo e específico, saindo do campo do discurso puramente político ou sociológico; no plano institucional, a Constituição conferiu ao Poder Judiciário um papel destacado na concretização das normas constitucionais. A partir de então, a efetividade passou a ser considerada como princípio constitucional, elencado como tradutor da mais notável preocupação do constitucionalismo atual (BARROSO, 2009, p. 301). Por meio dele, o intérprete constitucional deve ter compromisso com a efetividade da Constituição, prestigiando, entre todas as interpretações plausíveis, a que permita a atuação da vontade constitucional e evite a não autoaplicabilidade da norma ou a ocorrência de omissão do legislador (BARROSO, 2009, p. 375-376).

A efetividade é vista como princípio garantidor da eficácia social da norma. A eficácia social é um contraponto à visão da eficácia meramente jurídica, a qual esbarrava em alguns empecilhos até chegar à eficácia social em razão da limitação de variadas ordens que impediam as possibilidades de aplicação. O princípio da efetividade proclama o reconhecimento da força normativa da Constituição, cujas normas são todas dotadas de imperatividade e sua inobservância deve deflagrar os mecanismos próprios de coerção. Trata-se de conferir concretude real e fática aos comandos abstratos da norma constitucional.

O efeito de conferir densidade à norma constitucional advém da utilização de dois métodos hermenêuticos: o método hermenêutico-concretizador criado por Konrad Hesse, que confere primado ao texto constitucional, com base no qual o intérprete extrai o significado do enunciado – mas sem perder de vista o problema prático – a fim de concretizar o conteúdo material da norma, cuja relação entre o texto e o contexto, com a mediação criadora do intérprete, é denominada *círculo hermenêutico* ou *movimento de ir e vir* (CANOTILHO, 2003, p. 1.212); e o método normativo-estruturante (criado por Friedrich Müller), que também é concretista e pode ser considerado um complemento do método hermenêutico-concretizador, ao entender que a norma a ser concretizada não está inteiramente no texto, mas é o resultado entre este e a realidade, de modo que o texto de um preceito jurídico é apenas a parte descoberta do *iceberg* normativo, pois a norma compreende o texto e o domínio normativo, que é a realidade social (CANOTILHO, 2003, p. 1.213).

Portanto, a inovação para o tratamento das omissões inconstitucionais, como é o caso da ausência de lei regulamentadora dos incentivos específicos de proteção do mercado de trabalho da mulher, é a utiliza-

ção de outras fontes para suprir a lacuna da densidade normativa do direito social fundamental, tais como o Direito Internacional e o Direito Comparado – torna-se relevante registrar, aliás, que está expressamente prevista no art. 8º da CLT a utilização do Direito Comparado como fonte normativa em caso de ausência de disposições legais.

Logo, se há uma norma de direito fundamental que necessite de densidade normativa para aplicação imediata, a cláusula aberta do § 2º do art. 5º da CRFB funciona como uma baliza atrativa de normas internacionais, previstas tanto em tratados quanto em recomendações, declarações ou resoluções, normas rígidas ou flexíveis, cogentes ou de *soft law*, e fontes do Direito Comparado.

De forma metafórica, para melhor compreensão, o art. 5º, § 2º, da CRFB funciona como um ímã com aptidão para atrair toda e qualquer norma internacional ou de Direito Comparado capaz de conferir densidade normativa a direito fundamental carente de regulamentação para aplicação imediata.

No balizamento da aplicação dessa inovação de tratamento das omissões constitucionais, há dois requisitos cumulativos para a concretização da atratividade constitucional capaz de conferir o caráter cogente das normas internacionais ou de Direito Comparado que, em regra, não a possui: a existência de norma definidora de direito social fundamental carente de normatividade suficiente para a aplicação imediata, gerando a situação de omissão inconstitucional; e a existência de fonte de norma internacional ou de Direito Comparado que esteja de acordo com os direitos e garantias decorrentes do regime e dos princípios adotados pela Constituição, independentemente de ratificação.

5 Conclusão

Embora sejam de inegável importância, as Leis nºs 9.029/1995 e 9.799/1999, comumente citadas como regulamentadoras do art. 7º, XX, da CRFB, trataram apenas do conteúdo proibitivo à discriminação contra a mulher, não podendo ser reconhecidas como leis que destinaram “incentivos específicos”, expressão que supõe normas de conteúdo promocional.

Os resultados apresentados com base na utilização das técnicas da hermenêutica constitucional concretista validaram a hipótese de que, enquanto a omissão inconstitucional não for suprida pelo Poder Legislativo mediante a aprovação dos PLs nºs 4.857/2009, 6.653/2009 e 136/2011 e pelo Poder Judiciário mediante o tratamento das omissões inconstitucionais, as fontes de Direito Internacional e de Direito Comparado podem

ser utilizadas como integrativas da ausência de norma regulamentadora para fins de concretização do direito social fundamental de proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos.

Como parâmetro, deverão ser observados dois requisitos cumulativos: a existência de norma definidora de direito social fundamental carente de normatividade suficiente para a aplicação imediata, gerando a situação de omissão inconstitucional; e a existência de fonte de norma internacional ou de Direito Comparado que esteja de acordo com os direitos e garantias decorrentes do regime e dos princípios adotados pela Constituição, independentemente de ratificação.

Sobre a autora

Alyane Almeida de Araújo é mestra em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal, RN, Brasil; doutoranda em Direitos Sociais na Université de Lille, Lille, Hauts-de-France, França; especialista em Direito Internacional pela UFRN, Natal, RN, Brasil; especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Uniderp-LFG, Natal, RN, Brasil; graduada em Direito pela UFRN, Natal, RN, Brasil; servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, Natal, RN, Brasil.
E-mail: alyane@gmail.com

Como citar este artigo

(ABNT)

ARAÚJO, Alyane Almeida de. Quando promover é não discriminar: a omissão relativa às normas de proteção do mercado de trabalho da mulher no Brasil. *Revista de Informação Legislativa*: RIL, Brasília, DF, v. 58, n. 229, p. 151-169, jan./mar. 2021. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril_v58_n229_p151

(APA)

Araújo, A. A. de (2021). Quando promover é não discriminar: a omissão relativa às normas de proteção do mercado de trabalho da mulher no Brasil. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, 58(229), 151-169. Recuperado de https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril_v58_n229_p151

Referências

ARAÚJO, Alyane Almeida de. *Corresponsabilidade familiar e proteção do mercado de trabalho da mulher: o sistema internacional da OIT como fonte integrativa da garantia constitucional*. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte,

Natal, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/23581>. Acesso em: 20 nov. 2020.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*. 7. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. *Temas de direito constitucional*. 2. ed. rev. Rio de Janeiro: Renovar, 2008. t. 3.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4.857, de 2009*. Cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, I e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX e 5º, inciso I, da Constituição Federal [...]. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2009a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=426524>. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 6.653, de 2009*. Cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens, para coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural, bem como no âmbito dos entes de direito público externo, das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias, amparando-se na Constituição da República Federativa do Brasil [...]. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2009b. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464901>. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2020a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. *Decreto-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942*. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. [Brasília, DF]: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [Brasília, DF]: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. *Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999*. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. *Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008*. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, [2016a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. *Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, [2020c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. *Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016*. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal),

a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. Brasília, DF: Presidência da República, 2016b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113257.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. Senado Federal. *Projeto de Lei do Senado nº 136, de 2011*. Estabelece medidas de proteção à mulher e garantia de iguais oportunidades de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho no âmbito rural e urbano. Brasília, DF: Senado Federal, 2011. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/99668>. Acesso em: 20 nov. 2020.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CAPPELLIN, Paola. Ações afirmativas: uma estratégia para corrigir as desigualdades entre homens e mulheres. In: LIGOCKI, Malô Simões Lopes; LIBARDONI, Marlene (coord.). *Discriminação positiva – ações afirmativas: em busca da igualdade*. 2. ed. São Paulo: CFEMEA: ELAS, 1996. p. 13-31. Disponível em: https://www.cfemea.org.br/images/stories/publicacoes/discriminacao_positiva_acoes_afirmativas_2edicao.pdf. Acesso em: 20 nov. 2020.

DELGADO, Didice G.; CAPPELLIN, Paola; SOARES, Vera (org.). *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa*. São Paulo: ELAS: Boitempo, 2000.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988: interpretação e crítica*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. [Rio de Janeiro]: IBGE, 2018. (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 20 nov. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Women at work: trends 2016*. Geneva: International Labour Office, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm. Acesso em: 23 nov. 2020.

LIGOCKI, Malô Simões Lopes. Incentivos ao trabalho da mulher: estudo comparativo na legislação em diversos países. In: LIGOCKI, Malô Simões Lopes; LIBARDONI, Marlene (coord.). *Discriminação positiva – ações afirmativas: em busca da igualdade*. 2. ed. São Paulo: CFEMEA: ELAS, 1996. p. 35-71. Disponível em: https://www.cfemea.org.br/images/stories/publicacoes/discriminacao_positiva_acoes_afirmativas_2edicao.pdf. Acesso em: 23 nov. 2020.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. [São Paulo]: FGV Repositório Digital, 2016. (Coleção RP/PPA – Papers). Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859>. Acesso em: 23 nov. 2020.

MULHERES perdem trabalho após terem filhos. [S. l.]: FGV, [2019?]. 1 vídeo (44 seg). Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 23 nov. 2020.

NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher – Cedaw 1979. In: FROSSARD, Heloisa (org.). *Instrumentos internacionais de direitos das mulheres*. Brasília, DF: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. p. 14-32. (Série Documentos). Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 23 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. [Montreal]: OIT, [1946]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 nov. 2020.

_____. *Convenção n. 100: igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor*. [Genebra]: OIT, 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm#note. Acesso em: 23 nov. 2020.

_____. *Convenção n. 103: amparo à maternidade*. [Genebra]: OIT, 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 nov. 2020.

_____. *Convenção n. 111: discriminação em matéria de emprego e ocupação*. [Genebra]: OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 nov. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010a.

_____. Neoconstitucionalismo e influência dos direitos fundamentais no direito privado: algumas notas sobre a evolução brasileira. In: _____ (org.). *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010b. p. 13-36.

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

STRECK, Lenio Luiz. Da interpretação de textos à concretização de direitos: a incidibilidade entre interpretar e aplicar a partir da diferença ontológica (*ontologische differentz*) entre texto e norma. In: COPETTI, André; STRECK, Lenio Luiz; ROCHA, Leonel Severo (org.). *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica*. Porto Alegre: Livraria do Advogado; São Leopoldo: Unisinos, 2006. p. 137-180.

_____. *Verdade e consenso: Constituição, hermenêutica e teorias discursivas*. 5. ed. rev., modificada e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014.