V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS I

ANDERSON ORESTES CAVALCANTE LOBATO

JUAN CERETTA

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direitos sociais e políticas públicas I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UdelaR/Unisinos/URI/ UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores: Anderson Orestes Cavalcante Lobato, Juan Ceretta – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-256-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direitos sociais. 3. Políticas públicas. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br



Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS I

Apresentação

Os trabalhos apresentados no CONPEDI Montevideo repercutiram diretamente na atualidade internacional -- notadamente na América Latina --, tendo em vista as ameaças aos direitos de cidadania conquistados com os processos de transição democrática do final do século vinte. De fato, para além das ameaças à democracia fruto da instabilidade dos governos eleitos pelo sufrágio universal, observa-se uma clara e constante ameaça aos direitos sociais: saúde, educação e trabalho.

Com efeito, concluído o processo de reconhecimento constitucional dos direitos sociais, econômicos e culturais -- denominados novos direitos no início do século vinte --, as transições democráticas estimularam a criação de políticas públicas de Estado de promoção da educação (ensino pública e gratuito); da saúde (Sistema Único de Saúde); do trabalho (seguro desemprego). O início do século vinte e um despertou o interesse pela criação de políticas de ação afirmativa, na medida em que grupos sociais vulneráveis se mobilizaram para reivindicar a igualdade de oportunidades.

Observou-se que o poder judiciário representou nesse momento um espaço democrático de pressão para a efetividade de políticas públicas, notadamente através das ações coletivas. De fato, o fenômeno da judicialização das políticas públicas cumpre um papel de controle e fiscalização da eficiência de uma política de governo. Contudo, o espírito conservador das instituições públicas (executivo, legislativo e judiciário) ameaça sobremaneira os avanços conquistados nas primaveras da democracia latino-americana. Repensar as instituições políticas exige romper com os ideais revolucionários do século XVIII (liberal, conservador e seguidamente antidemocrático) para construir um novo constitucionalismo latino-americano, capaz de atender às demandas de inclusão dos grupos sociais vulneráveis (povos indígenas e quilombolas), fortalecendo da democracia através de novas instâncias de participação e controle da coisa pública, tais como Tribunais constitucionais, controle externo do judiciário e orçamento participativo.

Prof. Dr. Anderson Orestes Cavalcante Lobato - FURG

Prof. Juan Ceretta - UDELAR

CONSIDERAÇÕES ACERCA DA DISCRIMINAÇÃO CONTRAS AS MULHERES NO TRABALHO E AÇÕES AFIRMATIVAS SEGUNDO A TEORIA DAS CAPACIDADES

CONSIDERATIONS ABOUT DISCRIMINATION AGAINST WOMEN AT WORK AND AFFIRMATIVE ACTIONS ACCORDING TO CAPABILITY APPROACH

Rodrigo Goldschmidt [1]
Maria Helena Pinheiro Renck [2]

Resumo

Embora a igualdade em dignidade das pessoas já tenha sido proclamada, no âmbito internacional e no ordenamento jurídico interno, as mulheres têm vivenciado um histórico de discriminação, especialmente nas relações de trabalho. A discriminação ainda é uma realidade inconteste, mostrada por índices oficiais e pela vivência social: as mulheres ocupam menos cargos, recebem menores salários e alcançam menos chances de promoção. É necessário que se ultrapasse a mera previsão normativa e se operacionalize medidas hábeis a dar efetividade à igualdade material e ao desenvolvimento das capacidades das mulheres. Uma alternativa que parece promissora toma corpo nas ações afirmativas.

Palavras-chave: Discriminação, Mulher, Trabalho, Teoria das capacidades, Ações afirmativas, Igualdade material

Abstract/Resumen/Résumé

Although equality in dignity of persons has already been proclaimed, internationally and in the domestic legal system, women have experienced a history of discrimination, especially in employment relationships. Discrimination is still one incontestable reality, shown by official indexes and the social life: women occupy fewer positions, they receive lower wages and have fewer chances of promotion. It is necessary to go beyond the mere normative provision and operationalize skilled measures to give effect to material equality and the empowerment of women. An alternative that seems promising takes shape in affirmative actions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Discrimination, Woman, Work, Capabilities approach, Affirmative actions, Substantive equality

[1] Pós-doutor em Direito pela PUC/RS. Doutor em Direito pela UFSC. Professor e Pesquisador da UNESC. Juiz do Trabalho Titular de Vara do TRT12/SC.

[2] Mestre em Direitos Fundamentais pela UNOESC. Especialista em Direito Constitucional. Especialista em Direito Previdenciário. Advogada.

INTRODUÇÃO

Muito embora há longa data tenha sido proclamada a igualdade entre todas as pessoas, as mulheres continuam vivenciando quadros de discriminação, tanto na família quanto na sociedade e, de forma especial, nas relações de trabalho. Não obstante a evolução do direito incorpore mais e mais instrumentos protetivos, a discriminação ainda é uma realidade, clara ou sub-reptícia. Este trabalho tomou por tema a questão da discriminação das mulheres no âmbito das relações de trabalho, tendo em destaque o princípio da não discriminação e as medidas afirmativas da igualdade. O problema que instiga a discussão é justamente a histórica discriminação enfrentada por um grupo bem definido, as mulheres, contraposta à previsão de garantia de igualdade material entre todas as pessoas. Destarte o objetivo que se propõe é tecer algumas breves considerações acerca da questão da desigualdade e discriminação enfrentadas pelas mulheres, frente à vinculação da igualdade aos direitos humanos fundamentais e à dignidade humana, sob as lentes da teoria das capacidades, além de examinar algumas ações afirmativas voltadas à questão, enquanto instrumentos da igualdade material. O texto inicia com considerações acerca da discriminação e suas raízes, passa à importância da materialização da igualdade material para as mulheres através da promoção de suas capacidades e do emprego de ações afirmativas, apontando, de forma mais detida, algumas dessas. Seguem-se a isso as considerações finais.

1 DESIGUALDADE DE GÊNEROS - UM MAL CRÔNICO

A discriminação é a antítese do princípio da igualdade (JAKUTIS, 2006, p. 23). Constitui uma das maiores violações da dignidade e dos direitos da pessoa porque não respeita a integralidade do ser humano e retira-lhe direitos que pertencem a todos os seres humanos, relegando a pessoa a um nível inferior ao que as demais ocupam. As ações discriminatórias desprezam a fraternidade derivada da compreensão da universalidade da condição humana e do reconhecimento da outra pessoa como um reflexo da humanidade de todos (BARZOTTO, 2012, p. 37).

Historicamente as mulheres, pelo fato de serem mulheres, estão expostas à discriminação, à consideração de menos valia, e, em muitos casos, à exclusão. Na plenitude do século XXI, a mulher é menos favorecida em termos de educação, rendimento financeiro, autonomia e liberdade em termos amplos. Essa realidade deriva de uma histórica diferenciação cujas raízes estão fixadas numa tradição patriarcal que concebia naturalmente a

mulher como inferior ao homem (GOMES, 2003, p. 105). Atribuiu-se ao homem uma posição de superioridade - o chefe da casa -, reservando às mulheres qualificações ligadas à fragilidade, à dependência e à subordinação, partindo-se da ideia que as habilidades naturais para o desempenho de papeis de chefia pertencem exclusivamente aos homens, mais inteligentes e mais capazes, de senso mais prático e pensamento mais lógico do que as mulheres. Isso parece ter se amalgamado ao tecido social a ponto de tornar-se "natural" aos olhos da sociedade (COUTINHO, 2006, p. 34-35).

O conservadorismo social, educacional e familiar acaba reforçando este estigma, pelas ideias incutidas no bojo do convívio, que ao estimular o estereótipo de uma feminilidade apropriada à disponibilidade da mulher para a família e para o lar, desestimula que se busquem mudanças através da educação e conquista de melhores posições profissionais (BARROS, 2011, pp. 899-900; 907) e de decisão na sociedade.

Assim, o quadro de exclusão e desvantagens das mulheres permanece e prevalece, mantendo-as num segundo plano em termos de posições e cargos de maior importância, salários, vagas, emprego formal, liberdade e autonomia no trabalho e na família, menor grau de educação e aperfeiçoamento. Nesses termos é que ainda hoje se materializa a desigualdade de gêneros, bem descrita na lição de Nussbaum (2012, p.27):

> Las mujeres carecen de apoyo en funciones fundamentales de la vida humana en la mayor parte del mundo. Están peor alimentadas que los hombres, tienen un nivel inferior de salud, son más vulnerables a la violencia física y al abuso sexual. Es mucho menos probable que estén alfabetizadas, y menos probable aún que posean educación profesional o técnica. Si intentan ingresar en un puesto de trabajo, deben enfrentar obstáculos mayores, incluyendo la intimidación por parte de la familia o del esposo, discriminación por su sexo en el salario y acoso sexual en su lugar de trabajo. Y todo ello sin tener recursos legales efectivos para defenderse. Obstáculos similares les impiden a menudo una participación efectiva en la vida política. En muchas naciones, las mujeres no tienen plena igualdad ante la ley: no tienen los mismos derechos de propiedad que los hombres, ni los mismos derechos contractuales, de asociación, de movilidad, ni la misma libertad religiosa.

A autora chama a atenção para o fato de que, em contrariedade à dignidade humana, atributo concernente a que cada pessoa seja um fim em si mesmo, desafortunadamente e de forma costumeira, grande parte das mulheres, ainda hoje, não são tratadas como um fim em si mesmas, mas como meios para fins alheios: reprodutoras, cuidadoras, pontos de descarga sexual e até agentes da prosperidade alheia. Assim, em muitas sociedades o nascimento de uma menina não gera motivo algum para comemoração. Para tais famílias, não raras vezes, a menina é tida como um membro prescindível, pois via de regra, crescerá e deixará a família para seguir ao marido, não se responsabilizando pelos pais na velhice destes. Até que isso

ocorra a menina representará muitas despesas, inclusive com o dote e despesas nupciais. Assim, não parece razoável aos genitores dedicar-se à filha tanto quanto ao filho.

E o matrimônio, explica Nussbaum, dificilmente logra à mulher um lugar de respeito, pois que poderá ser tida pelos sogros como um adjunto do filho, como meio para terem netos, especialmente homens, concebidos como a força de trabalho, ou ainda como forma de obter recursos através do dote recebido no casamento. Também não é provável que lhe dedicarão o mesmo carinho e respeito dado ao filho, nem que aceitarão que o filho lhe dedique a atenção que merece, e mais, não raras vezes abusarão dela. Soma-se a isso a possibilidade do abuso, da falta de atenção e de respeito também por parte do marido. Para agravar, é muito difícil que a mulher tenha como reagir se não dispuser de recursos, o que poderá resultar na sua resignação, e muito improvável que a família a queira de volta. Por mais que isso possa escandalizar, não se trata de fato raro, é uma realidade crua e mais frequente do que se imagina (NUSSBAUM, 2012, p.28-29).

As mulheres, de fato, estão muito mais expostas às vicissitudes da vida do que os homens. No trabalho também enfrentarão maiores dificuldades, as quais iniciam ainda no ambiente familiar tanto pela intimidação ou pela falta de apoio no que se refere à conquista de seu posto, como pela falta de colaboração nos cuidados da família e da casa, que acaba por resultar numa jornada dupla. Para além da falta de apoio no ambiente familiar, no próprio ambiente de trabalho, a mulher terá de transpor obstáculos que raramente o homem precisará enfrentar. Ocorre que neste meio também acabou se propagando um modelo que exporá a mulher à discriminação, ostensiva ou velada, relegando-lhe menores salários, menor chance de ocupação de cargos de decisão, menor número de vagas de emprego, menores chances de promoção.

O que se observa é que as mulheres estão expostas a um sistema de fatores de estigmatização que atuam uns sobre os outros e se influenciam mutuamente. Assim, aos fatores familiares, costumeiros, culturais, religiosos se junta a falta de consciência social sublimada numa causa "econômica", de um maior custo da mão de obra feminina, face aos afastamentos da jornada laboral, a que fazem jus, a mais do que os homens, como na licença maternidade (BARROS, 2011, p. 907).

No aspecto específico da legislação protetiva do mercado de trabalho da mulher, tem-se que nem sempre é vista como garantia ou como proteção de seu papel reprodutivo, prevenindo os riscos à sua saúde e à gestação. O instituto legal, mal compreendido, também conduz à discriminação da gestante, devido à errônea compreensão de que significa elevação de custos. Além disso, entende-se que a mulher, devido aos seus vínculos maternais,

familiares, tem menor disponibilidade para uma maior dedicação ao emprego, o que atuaria como adicional de custo à contratação da mão de obra feminina, que passa a ser evitada (COUTINHO, 2006, pp.26-7).

Há que se observar, a bem da verdade, que, apesar das dificuldades, em se comparando a tempos pretéritos, houve uma mudança de perfil da mulher trabalhadora, que hoje em dia tem maior qualificação, permanece mais tempo no mercado de trabalho e destina mais horas ao labor. Isso se deve, provavelmente, às inovações tecnológicas, às novas formas de organização do trabalho, e à flexibilização trabalhista. No entanto, isso não tem sido capaz de alterar o cenário ao ponto de proporcionar igualdade material em relação aos trabalhadores masculinos (BARROS, 2011, p. 907).

Mesmo num cenário mais favorável, a mulher trabalhadora, consciente da sua capacidade, em igualdade com os homens, vai encarar problemas que o homem não tem. Ao inclinar-se à vontade de constituir família, para conciliar isso à carreira, dependerá do apoio do cônjuge e de uma estrutura de creches e congêneres, em horários compatíveis à sua rotina de trabalho, para que não seja prejudicada na ascensão funcional ou, até mesmo, na própria manutenção do seu posto de trabalho. Do contrário, terá de optar por adiar ou deixar de lado a intenção de ter filhos. Ou, mantendo-a, sem apoio da família, sem recursos suficientes para contratar um profissional para tomar conta do filho, sem contar com creches ou estabelecimentos similares, em tempo coincidente com sua jornada, submeter-se-á àquilo que o mercado de trabalho tradicionalmente lhe reserva (BARROS, 2011, p. 910-12): menor salário, cargo de menor importância, falta de tempo para aperfeiçoamento e ascensão profissional, informalidade e ausência de vínculo previdenciário e, até mesmo, o desemprego.

Via de regra, como dito, essa é uma dificuldade que não atinge o homem quando constitui família. Ele raramente se sente dividido entre o lar e o trabalho, e outorga esse conflito à mulher, que o aceita. A condição familiar não é empecilho para os homens alcançarem vagas, conquistarem promoções, buscarem aperfeiçoamento, o que não ocorre com relação às mulheres.

Some-se a isso que não são poucos os relatos de pressão, assédio sexual e moral laboral contra a mulher, o que também afeta sua permanência no emprego (COUTINHO, 2006, p. 22). Enfim, são elementos muito fortes, ainda incrustados na estrutura social, numa época em que a mulher já alcançou a sua emancipação em termos legais.

No que se refere à flexibilização, anteriormente referida, se num primeiro momento aumentou as oportunidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho, trouxe, na

sequência, a precarização dos seus direitos e condições de trabalho (COUTINHO, 2006, p. 37-9).

Para agravar a situação, não raras vezes a discriminação por gênero imbrica-se com outras, causando às mulheres discriminações múltiplas nas suas relações de trabalho. Isso significa que não apenas o gênero, mas a combinação do fato de ser mulher com outras causas estão na base de tal discriminação. É, por exemplo, a deficiência física ou mental, ou ainda a raça, a situação socioeconômica, o nível de instrução, a religião, a opção sexual, o idioma, a origem étnica, a cultura, a idade, o estado de saúde, entre tantas outras que são possíveis ante o dinamismo da vida e das relações sociais (COUTINHO, 2006, p. 39).

Essas situações de desigualdade configuram um contrassenso em relação à inegabilidade da importância da participação das mulheres no contexto da economia de seus lares, das relações de trabalho, produção e desenvolvimento econômico. Nussbaum (2012, p. 29) destaca que a desigualdade de gêneros está fortemente ligada à pobreza dos países e que gera uma aguda carência no que se refere às capacidades humanas centrais. Da população que vive em situação de pobreza no mundo, 829 milhões são mulheres, contra 522 milhões de homens. Os salários femininos são menores do que salários masculinos, em médias que variam de 70 a 90% (OIT, 2011, p. xi).

Assim, para Nussbaum (2012, p.29) as medidas que atuem efetivamente na promoção da igualdade, além de conduzir as mulheres ao alcance de uma vida plenamente digna são de interesse do desenvolvimento de cada país. Nesta senda, a oposição à discriminação e desigualdade necessita de medidas fortes para o empoderamento das mulheres, para a promoção da igualdade de gênero. É o que se trata a seguir.

2 A MATERIALIZAÇÃO DA IGUALDADE

O alcance da igualdade pode ter o significado de um dever, uma meta, uma escolha de atribuir iguais condições àqueles afetados pela discriminação e desigualdade, com vistas à harmonia social e política. De regra, todas as pessoas devem ter as mesmas oportunidades, para que possam alcançar uma vida condizente com a igual dignidade que todas possuem. Isso pode exigir medidas diferentes, desiguais, segundo a situação que cada pessoa ou grupo vivencia. Por isso, o ponto de partida para qualquer ação desta natureza deve considerar a realidade, as igualdades e as diferenças, ou não será um modelo efetivo a alcançar a igualdade substancial, material (LIMA, 2011, pp. 30-1)

Destarte, o tratamento desigual não somente é aceitável, como é a medida recomendada quando houver uma justificativa forte, tanto mais quanto maior forem os danos resultantes da diferenciação. Essa é a concepção de Alexy, para quem um tratamento desigual é justificado quando subsumido a uma "[…] perspectiva orientada pela ideia de justiça" (ALEXY, 2012, pp. 407-8).

Nessa seara, a busca da justiça social é o que justifica tratamentos especiais àqueles expostos à situação de desvantagem histórica (PALHARES, 2000). Ora, "[…] se houver uma razão suficiente para o dever de um tratamento desigual, então, o tratamento desigual é obrigatório" (ALEXY, 2012, pp. 408-10). Nestes termos então a igualdade exige diferenciação de tratamento àqueles expostos a circunstâncias que implicam desvantagem e que se receberem tratamentos iguais permanecem neste quadro ou sob os efeitos de sua intensificação (ABRAMOVICH & COURTIS, 2011, p. 219).

Portanto, frente ao histórico cenário de desvantagens a que as mulheres sempre estiveram submetidas, imprescindível buscar a alteração da realidade que enfrentam, com apoio na ação legislativa e em tratamentos diferenciados (RIOS, 2002, p. 57), de modo que possam alcançar a igualdade em termos reais em relação aos homens, vencendo a discriminação e alcançando a plenitude da dignidade para sua vida. A Teoria das Capacidades auxilia na visualização dessas questões, tema tratado na sequência.

2.1 A igualdade material e a Teoria das Capacidades

O alcance da igualdade de gênero através da busca de medidas efetivas, ainda que desiguais, coaduna-se com a *Teoria das Capacidades*, sob o enfoque de Martha Nussbaum, a qual tem sido considerada uma nova teoria de justiça, centrada na valorização da pessoa. Tendo por base a dignidade da pessoa humana, sustenta que cada pessoa, em qualquer lugar do mundo, deve ter os meios para alcançar e desenvolver capacidades essenciais, sem as quais a vida digna não é possível.

Na orientação de Nussbaum as *capacidades* são sinônimo de *direitos*, derivados da ideia das capacidades individuais, com as quais se alcança o pleno bem-estar, aquilo que a pessoa pode *realmente* ser ou fazer. Martha as converteu numa lista, não taxativa, de capacidades humanas básicas, que representam o essencial necessário a uma vida com bem-estar, digna (BARDEN, 2010; NUSBAUMM, 2013, *passim*) e que deverão ser garantidas a qualquer pessoa, numa sociedade que pretenda ser considerada justa (FASCIOLI, 2011, p. 62-3). São elas: a vida, a saúde física a integridade física, os sentidos, imaginação e pensamento,

as emoções, a razão prática, a afiliação, o convívio com outras espécies, o controle sobre o próprio ambiente político e material (NUSSBAUM, 2013, p. 91-3). Essa lista tem fins políticos e serve de base aos princípios políticos dos Estados. Como os elementos da vida digna são plurais, todas as capacidades são essenciais e a falta de uma delas torna a vida imprópria à dignidade humana (NUSSBAUM, 2013, p. 91-103).

Para Nussbaum (*passim)*, mais do que preocupar-se com as estatísticas de produção econômica que indicam riqueza, cada país deve dedicar-se à promoção dessas capacidades em seus cidadãos, dentre os quais, obviamente, as mulheres. Essa teoria materializa o princípio da igualdade material, a partir de um enfoque social das capacidades, e pode servir de marco teórico aos estudos relacionados aos direitos das mulheres.

Com foco na vida humana essa abordagem desloca a atenção para as oportunidades reais da vida (SEN, 2011, p. 275). Seu ponto de partida é buscar saber reais possibilidades de escolha da pessoa, aquilo que se mostra essencial ao alcance de uma vida adequada aos padrões da dignidade humana (DIXON; NUSSBAUM, 2012, p. 557). Segundo esse entendimento, o desenvolvimento de uma pessoa só é possível se ela tiver autonomia para escolher como viver e condições que lhe possibilitem o pleno desenvolvimento de suas capacidades para ser e fazer o melhor que puder para dar forma à sua própria vida (NUSSBAUM, 2013, p. 6). A abordagem, especialmente a partir do enfoque teórico de Martha Nussbaum, refere-se à criação das condições necessárias à liberdade de escolha, oportunidades reais de vida digna, enquanto direito individual (NUSSBAUM, 2013, *passim*). Estas oportunidades reais devem ser analisadas, portanto, tendo em conta o "princípio de cada pessoa como fim", ou seja, para cada pessoa, não bastando que se garanta a capacidade apenas a um grupo dentre tantos, ou a uma família dentre tantas, ou a uma região entre tantas (DIXON; NUSSBAUM, 2012, p. 557). Por isso a teoria é especialmente importante àqueles que por algum motivo estão mais desfavorecidos na sociedade. Essa é a razão pela qual, por uma questão de igualdade material, que a sociedade e Estado têm o dever de contribuir na promoção das suas capacidades e na remoção dos obstáculos que lhes impedem ou diminuem as possibilidades de escolha.

A partir da constatação da pobreza e das desigualdades, e das considerações e estudos acerca do conceito e âmbito das capacidades, a abordagem se apresenta como instrumento de superação de desigualdades (ALONSO, 2011, p. 169). Nessa linha a *Capability Approach* considera e avalia os arranjos sociais, a concepção de políticas públicas e de propostas de mudança social, debruçando-se nos aspectos relativos ao desenvolvimento e à justiça (ROBEYNS, 2011).

Ao desenvolver estruturas de oportunidades reais, o Estado pode propiciar os meios indiretos para a concretização de direitos humanos fundamentais e para o desenvolvimento social, graças ao conjunto de objetivos e princípios eticamente amplos que, assim como os direitos humanos, a abordagem das capacidades também possui, sendo a principal delas a promoção da dignidade da pessoa humana (ALONSO, 2011, p. 175). Para a *Capability Approach* é preciso ação; e quando os membros de uma sociedade não têm oportunidades necessárias a alcançarem as oportunidades listadas, o Estado deve estabelecer medidas para que isso seja retificado (BLOODWORTH, 2006, p. 59).

Pode-se considerar, na linha da teoria das capacidades, que a aplicação de ações positivas para o empoderamento das mulheres, para o combate à desigualdade de gêneros e discriminação encontram-se plenamente justificados frente ao histórico desequilíbrio entre os gêneros que sempre desfavoreceu as mulheres. Também pela situação de discriminação crônica a que foram tradicionalmente submetidas, especialmente no trabalho. As ações afirmativas, neste sentido, visam conferir um tratamento especial, benéfico e diferenciado, para que as mulheres possam alcançar grau de isonomia em relação aos homens. Elas intentam corrigir desigualdades, desequilíbrios e injustiças (BARROS, 2011, p. 930), para promover as oportunidades que tradicionalmente foram negadas às mulheres (COUTINHO, 2006, p. 16), enfim, o desenvolvimento pleno das suas capacidades. A ausência dessas medidas proporciona a propagação da desigualdade e da discriminação.

Qualquer Estado que tutele a dignidade da pessoa humana como o núcleo da autonomia individual, tal qual faz o Brasil, tem o dever de intervir de forma positiva contra a discriminação, para proporcionar condições de uma real vivência igualitária, em termos fáticos, que possibilite o desenvolvimento das capacidades de cada um. Assim, se houver necessidade, o Estado estará obrigado a agir para efetivar a igualdade material prevista nas normas (GOLDFARB, 2009, p. 107), a fim de possibilitar o desenvolvimento das capacidades e o alcance do essencial para uma vida digna (BLOODWORTH, 2006, p. 59). Esse é o ponto discutido na sequência.

2.1.1 As ações afirmativas como instrumento para o desenvolvimento das capacidades e a materialização da igualdade material

Diante do assentado no tópico anterior, o Estado poderá atuar através de ações afirmativas, medidas temporárias que possibilitam alterar uma situação fática e crônica de desigualdade, por meio de tratamento desigual, concessão de algumas prerrogativas benéficas

ou mais favoráveis a um grupo, ou a indivíduos tradicionalmente alijados de tratamento igualitário, ou, tradicionalmente vítimas de discriminação, com o fim de proporcionar-lhes igualdade material (JAKUTIS, 2006, p. 249) e a promoção das capacidades essenciais. São tratamentos especiais para combater quadros crônicos de desvantagem social que afligem grupos ou segmentos da sociedade. As ações positivas abrangem regulamentos e estratégias, políticas públicas de diferentes naturezas, públicas, privadas, obrigatórias, facultativas (GOMES, 2003, p. 94-5).

Nessa linha, a OIT destaca que nas últimas décadas a questão da igualdade de gêneros teve conquistas importantes, em termos de políticas e leis, mas que ainda há muito a ser feito (OIT, 2011, p. xi), pois os espectros da desigualdade de gênero continuam rondando as relações laborais, para além das relações sociais e familiares, claro.

Ocorre que, como bem observa Gomes (2003, p. 93), quando uma sociedade tem incutida em si, em sua cultura, a concepção de que algumas pessoas devem merecer papeis de dominação sobre os demais, tidos como inferiores àqueles, tal como ocorre com as desigualdades de gênero, dificilmente a previsão normativa contrária a este quadro será suficiente para revertê-lo. No entanto, não se pode desprezar a importância das normas como primeiro e relevante passo para ações direcionadas à igualdade material.

As ações afirmativas antidiscriminatórias devem ser preventivas e corretivas. Centram-se na prevenção através de normas e regulamentos que proíbem a discriminação e possibilitam às vítimas buscarem compensação. Nas formas corretivas, visam fixar estratégias de ação que venham remediar os resultados de práticas discriminatórias em relação a algum grupo específico (BARZOTTO, 2012, p. 52). As duas faces se complementam para alcançar a eficiência, pois devem existir ações contrapostas à desigualdade e à discriminação num primeiro nível, proibitivo e repressor, mas é imprescindível que também haja ações atuantes sobre os quadros já consolidados, através de medidas positivas que venham alterar a situação tradicionalmente vivenciada (LIMA, 2011, p. 5; GOMES, 2003, p. 97).

Há que se levar em conta, como já dito, que a discriminação pode existir mesmo sem a intenção de discriminar, pela propagação de estigmas e estereótipos, que de tão costumeiros são tidos como normais, imiscuindo-se nas estruturas das sociedades de forma a alastrar a discriminação (RIOS, 2008, p. 117). Então, por esta razão, as ações para a afirmação da não discriminação, para a igualdade material, devem ser sistêmicas a fim de que possam alcançar também as raízes da discriminação e seus resultados incutidos no tecido sócio cultural de cada comunidade (RIOS, 2008, p. 152). É indispensável que se considere as vivências sociais, a realidade histórica, para, a partir disso, atuar, planejar ações, medidas, atuação estatal de

tratamento especial. Nesse contexto, as ações positivas não se restringem às políticas antidiscriminatórias e normas proibitivas de discriminação que apenas assegurem intervenção posterior ao acontecimento da discriminação e reparação do dano dela decorrente (GOMES, 2003, pp. 94-6).

Ressalta-se que, muito embora a luta contra a discriminação envolva a conscientização, organização e mobilização da sociedade civil, dos movimentos de representação, organizações não governamentais, empregados e empregadores, é o Estado mesmo, na posição de promotor das regras protetivas ao trabalho, o principal ator na definição e implantação de ações afirmativas com potencial para impedir que a discriminação contra as mulheres persista (BARZOTTO, 2012, pp.35;41). O êxito de tais medidas depende da forma como o Estado vai operacionalizá-las. De todo modo, importa, em primeiro lugar, que saia da neutralidade e assuma papel ativo frente as diferenças injustas (GOMES, 2003, p. 94).

Em termos de regulamentos, os mecanismos internacionais dos direitos humanos constituem um marco importantíssimo na defesa da não discriminação, e por decorrência, na promoção da igualdade das mulheres no trabalho. Além de normas proibitivas de discriminação e estabelecedoras do direito de igualdade, alguns desses tratados, termo usado em acepção ampla, fazem previsão de ações afirmativas voltadas especialmente para as mulheres.

Um exemplo é a "Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher", de 1979. Além de estabelecer a proibição da discriminação com caráter *erga omnes*, de promover a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, especialmente referindo as trabalhadoras rurais, determina ações estatais para o fim dos estereótipos de papéis ou predominância de um dos sexos. A Convenção estabelece que os Estados-membros ajam efetivamente na coibição de dispensa de mulheres em decorrência de gravidez, casamento, maternidades e suas decorrências. Também, que os Estados signatários promovam a implementação de serviços e estruturas sociais hábeis a permitir que a trabalhadora possa exercer suas funções na maternidade de forma compatível com as funções laborais. Dentre outras medidas, determina também a adoção de ações afirmativas para proteger a gravidez e a maternidade. A Convenção estabelece que tão logo verificado o estabelecimento do equilíbrio, ou alcançados os objetivos de igualdade de oportunidades e de tratamento, ditas ações sejam suspensas (NAÇÕES UNIDAS, 1979).

O Brasil ratificou com reservas a Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher em 1984. A ratificação na íntegra deu-se em 1994. Em 2002 aprovou seu protocolo facultativo, que permite a cidadãos dos países

membros comunicarem ao Comitê sobre eliminação da discriminação contra a mulher a ocorrência de violação aos direitos que a Convenção prevê. Com base nisso e buscando a efetividade do protocolo, foi publicada a Lei 10.778 de 2003, que torna compulsória a comunicação dos casos de violência contra mulher, pelos serviços de saúde, seja tal violência física, sexual e psicológica.

Uma inovação legislativa decorrente desta Convenção foi a lei 11.340/2006, a "Maria da Penha", que em termos voltados ao trabalho possibilita à vítima de violência doméstica e familiar a estabilidade provisória no emprego, por até seis meses.

Outro instrumento de grande importância é a Convenção 111 da OIT. Ela estabeleceu que todo país membro deve adotar políticas para promover meios adequados para o alcance da igualdade de oportunidade e tratamento no ambiente de trabalho, para acabar com a discriminação. Através do Decreto 62.150/1968, o Brasil ratificou a Convenção 111, internalizando-o e assumindo o compromisso de direcionar todos os esforços possíveis para extinguir todas as formas de discriminação no âmbito das relações de trabalho (NOCCHI, 2012, p. 132).

A OIT dedica parte de sua agenda a programas e ações voltados à promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação, como pilares do crescimento econômico com justiça social. Entre as estratégias está a busca da melhoria nas condições de vida das minorias tradicionalmente expostas à discriminação, tal qual as mulheres. Assim, desde 2003 a OIT desenvolve no Brasil o *GRPE - Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego* – que incentiva e apoia a inclusão de questões de gênero e raça nos programas governamentais de redução da pobreza e exclusão social e de geração de emprego e renda (OSÓRIO, 2006, p. 11).

Ainda, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, aponta que todos os Estados, mesmo os que ainda não a ratificaram, tem obrigação de respeitar, promover e efetivar a eliminação da discriminação nas relações laborais. Trata-se, portanto, de norma de caráter universal, válida para qualquer trabalhador, não importa o Estado onde esteja, independentemente deste ter aderido ou não à Declaração. Ocorre que se trata de direito humano, de uma importância tal que sua natureza é tida como anterior e superior às outras normas, de forma que existem e devem ser respeitadas independentemente de reconhecimento formal pelo Estado (LIMA, 2011, pp. 59-60).

Em termos nacionais, o sistema constitucional brasileiro também faz menção à adoção de medidas afirmativas voltadas à mulher no trabalho. Nesse compasso a previsão

constante no artigo 7º, inciso XX, que prevê reserva de mercado para a mulher através de incentivos especiais (BRASIL, 1988), devido à situação de desvantagem no mercado de trabalho que historicamente as mulheres estiveram expostas, situação verificável pelas diferenças salariais, cargos e níveis de instrução, diferentes em relação aos homens (RIOS, 2008, p. 191).

Infelizmente o Estado preferiu a inação e esse dispositivo, o inciso XX do artigo 7º Constitucional, ainda carece de ser regulamentado. A falta da regulamentação colabora na manutenção da discriminação da mulher no trabalho, o que torna sua realização uma medida forçosa a favor do fim da discriminação das mulheres nas relações de trabalho. Isso é um passo relevante e aliado à implementação de políticas públicas voltadas à afirmação da dignidade da mulher trabalhadora poderá colaborar com o aumento de vagas especialmente voltadas à mão de obra feminina, isonomia em relação aos homens quanto ao acesso e permanência no mercado de trabalho, bem como às promoções. É uma medida urgente e hábil a conduzir o Estado a reparar uma injustiça histórica e a reagir aos efeitos nocivos da flexibilização, que discrimina a mulher ante a sua condição de vulnerabilidade ao reduzir-lhe os salários e precarizar seus direitos (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 10).

Bem verdade que algumas medidas já foram tomadas pela legislação ordinária com o cunho de proteger a mulher no mercado de trabalho e estabelecer políticas de igualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho. Além da estabilidade no trabalho, garantida às mulheres vítimas de violência doméstica pela lei 11.340/2006, supra referida, tem-se também o caso da lei 9.799/1999. Esta, de caráter claramente afirmativo quanto à proteção da mulher no mercado de trabalho, deu nova redação ao artigo 373-A da CLT, o qual estabelece proibição de critérios discriminatórios para admissão ao emprego ou à promoção, ou que motive dispensa. O dispositivo também prevê a utilização de medidas de diferenciação às mulheres, com vistas a lhes permitir isonomia em relação aos homens (BRASIL, 1999. BRASIL, 1943).

Há que se mencionar a existência de leis que resguardam o acesso e a permanência no emprego, através de medidas que coíbem ações contra a mulher, como é o caso da tipificação do assédio sexual como crime, pela Lei 10.224/2001 (BRASIL, 2001). Outro caso é da Lei 9.029/1995, que, regulamentando o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição, veda a exigência de atestado de não-gravidez para fins de acessar ou manter vaga de emprego. A lei situa a discriminação como crime sujeito à detenção, de um a dois anos, e estabelece multa ao empregador que discrimina (BRASIL, 1995). Na esteira da busca da eliminação da discriminação e do preconceito, a Lei 7.716/1989, que trata dos crimes relacionados tanto à

discriminação quanto ao preconceito (BRASIL, 1989). Em relação a estas medidas, salienta-se que também a Constituição, na disposição do artigo 5º, XLI, estabelece punição para atos de discriminação, e proibição de diferenciações em função do sexo quanto a verbas salariais, funções ou de critérios admissionais no artigo 7º, inciso XXX (BRASIL, 1988). A mais recente proteção legal do emprego da mulher tomou corpo na Lei 13.287 de 11 de Maio de 2016, a qual proíbe o trabalho de gestantes e lactantes em atividades, operações ou ambientes insalubres.

No Brasil, desde 2003, existe a Secretaria de Políticas para as Mulheres, ligada à Presidência da República, a qual sustenta *status de* Ministério. Seu objetivo basilar é "[…] promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação herdadas de uma sociedade patriarcal e excludente". Sua atuação ocorre em três linhas, uma das quais diretamente voltadas à proteção e promoção da mulher no trabalho, trata-se das "Políticas do Trabalho e da Autonomia Econômica das Mulheres" (SPM, 2013).

A Secretaria de Políticas para as Mulheres afirma ter assumido um compromisso com a igualdade entre homens e mulheres no âmbito do trabalho e com a promoção da autonomia destas, e entende que para atingir a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, é preciso que se promovam programas destinados a provocar alterações nas concepções acerca do trabalho:

> É importante contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego. Neste sentido, um programa como o Pró-Equidade de Gênero e Raça tem papel relevante para a conscientização de dirigentes, empregadoras e empregadores sobre a necessidade de enfrentamento dos entraves à participação de mais mulheres no mercado formal do trabalho, fator essencial para a garantia de seus direitos (SPM, 2013).

As "Políticas do Trabalho e da Autonomia Econômica das Mulheres" são promovidas pela Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres (SAE). O objetivo desta, além da promoção da autonomia econômica, através de estratégias de inserção e permanência da mulher no trabalho, é ampliar os direitos sociais e proporcionar o alcance da igualdade entre os sexos no âmbito das relações de labor (SPM, 2013).

A SAE desenvolve programas para alcançar os fins acima referidos. Um destes é o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. De adesão voluntária, destina-se às empresas médias e grandes, a partir de 150 funcionários, públicas ou privadas. Visa a transformação das condições de vida e das desigualdades que as mulheres enfrentam, notadamente daquelas expostas à discriminação e desigualdade social, racial ou de sexo. Suas ações incidem no estímulo às organizações buscarem a isonomia em termos de salários de homens e mulheres,

bem como na ocupação de cargos gerenciais pelos dois sexos, enfim ações voltadas à igualdade de gênero no trabalho e estratégias de inclusão laboral não sexista. A compensação às empresas que demonstrarem atingir os fins propostos pelo Programa é a conquista do "Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça", e o reconhecimento público do comprometimento da empresa com a justiça social e com igualdade de gênero (SPM, 2013).

Outro exemplo de ação positiva a favor das mulheres no trabalho, e também doutros grupos, como afrodescendentes e pessoas com deficiência, é o Programa Nacional de Ações Afirmativas (PNAA), existente desde 2002. Define no âmbito da Administração Pública Federal a observância de percentuais para tais grupos no preenchimento de cargos em comissão, de direção e assessoramento (COUTINHO, 2006, p. 17).

Barros (2011, p. 930) ressalta que o Estado pode impor e instituir ao setor privado a obrigação de elaboração e implementação de programas de ação afirmativa, subvencionando, garantindo a totalidade ou parte dos gastos com a transferência ou contratação de mulheres para ocuparem as vagas tradicionalmente reservadas aos homens. As ações poderão (deverão) ir além disso, tais como a conscientização das sociedades e da família, a atuação sobre a melhoria das condições de trabalho como na instituição de horários mais flexíveis, jornadas diferenciadas, reciclagem profissional, reserva de vagas, cotas, pontuação em licitação para empresas que desenvolvam ações positivas, entre outras possibilidades (COUTINHO, 2006, p. 17).

Uma medida eficaz a ser pensada pelas ações afirmativas, para que a mulher não seja tida como capital humano de menor valor pelos seus afastamentos decorrentes da maternidade seria um maior preparo social, maior infraestrutura, tais como creches e berçários que funcionem em horários coincidentes com os turnos de trabalho, mais oportunidades de aperfeiçoamento e reciclagem, especialmente nos períodos do retorno da mulher ao trabalho após afastamento decorrente da maternidade. Também, pode-se cogitar de uma jornada de trabalho condizente com seus encargos domésticos, pois em não raros casos, face à tradicional disposição estrutural das famílias, as mulheres acabam ou aderindo ao trabalho em tempo parcial ou temporário (BARROS, 2011, p. 906; 913), ou abrindo mão do trabalho para dedicar-se à família, especialmente à criação dos filhos. Contudo, isso lhe trará consequências temporâneas – ausência de renda e todas as complicações disso resultantes - e futuras, especialmente em termos previdenciários, o que representa um risco quanto às contingências da vida, especialmente na velhice. Essa situação é especialmente perigosa à mulher carente de recursos financeiros.

Um dos objetivos fundamentais do Brasil, segundo o artigo 3º, inciso IV do texto Constitucional é a não-discriminação. Destarte, como salienta Nocchi (2012, p. 133), a fundamentação, justificativa e orientação das políticas públicas e das relações humanas nas sociedades, devem ser a promoção do bem comum, livre de qualquer traço de discriminação. Devido à sua relação com a promoção e proteção da dignidade e igualdade material, o direito do trabalho tem obrigação de resguardar as trabalhadoras, especialmente as mais vulneráveis à discriminação.

Tem-se, portanto, que as ações afirmativas estão fundamentadas no ordenamento jurídico, na dogmática constitucional que determina a promoção do alcance da igualdade material de gênero. Isso passa, inevitavelmente, pela promoção das capacidades, que permitirá à trabalhadora uma vida compatível com a dignidade humana (RIOS, 2008, p. 193-4).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo põe em voga algumas considerações acerca da questão da desigualdade e discriminação enfrentadas pelas mulheres, frente à vinculação da igualdade aos direitos humanos fundamentais e à dignidade humana, sob as lentes da teoria das capacidades, além de examinar algumas ações afirmativas voltadas à questão, enquanto instrumentos da igualdade material. O desenvolvimento do estudo em tela permitiu algumas conclusões preliminares. (i) A origem da discriminação está relacionada com uma tradição familiar patriarcal que privilegiava a posição "hierárquica" superior do homem no lar, em detrimento da ocupada pela mulher, tida por consequência como uma posição de menor importância. As influências desse prisma atuaram sobre a concepção de sociedade, na elaboração das leis, e no restante das relações sociais, dentre estas as relações no trabalho. O conservadorismo social, educacional e familiar acaba reforçando este estigma, pelas ideias incutidas no bojo do convívio, que ao estimular o estereótipo de uma feminilidade apropriada à disponibilidade da mulher para a família e para o lar, desestimulam que a mulher busque mudanças através da educação e conquista de melhores posições profissionais. (ii) Apesar da igualdade estar prevista no direito internacional e nacional a discriminação contra as mulheres no trabalho é comum, visível tanto nas vivências em sociedade quanto nos índices oficiais. Prevalecem empregados homens com maiores salários enquanto as mulheres enfrentam obstáculos tanto para conquistar quanto para permanecer no emprego, e os seus salários são sabidamente menores do que aquele que recebem os homens. Além disso, a maioria dos cargos de chefia são preenchidos por homens. (iii) A exposição das mulheres à desigualdade e à discriminação

é determinante no impedimento do desenvolvimento de suas capacidades e, por consequência, do alcance de uma vida compatível com a dignidade da pessoa humana. Sob as lentes desta teoria, a igualdade material da mulher em relação ao homem proporciona que ela tenha acesso real às oportunidades reais de vida digna, liberdade e autonomia para escolher como viver. Isso deve ser perseguido pela sociedade civil e, em especial, por qualquer Estado cuja base esteja fixada na dignidade da Pessoa Humana. O investimento em ações afirmativas para o desenvolvimento das capacidades das mulheres trará resultados não apenas para o desenvolvimento da mulher, mas ao desenvolvimento do Estado, ademais porque, entende a teoria que o maior dos bens de um Estado são seus cidadãos. iv) Não bastam previsões de igualdade e de respeito ao princípio da não discriminação. São necessárias medidas efetivas capazes de materializar a igualdade entre homens e mulheres no trabalho e de combater a discriminação e seus efeitos. Uma promessa para isso são as ações afirmativas, hábeis a atuar até sobre a discriminação institucionalizada, amenizando efeitos que se perpetuam ao longo do tempo. (iv) As medidas afirmativas também precisam focar em ações sobre a sociedade para alcançar alterações efetivas na compreensão da igualdade entre homens e mulheres. A conquista da igualdade das mulheres no trabalho depende também da consciência, organização e mobilização dos movimentos de representação, e da consciência social. Além disso, não podem se restringir à esfera pública. Devem envolver a sociedade civil, por suas universidades, empresas, organizações não governamentais.

Um Estado destinado ao "[…] exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e na ordem internacional" (BRASIL, 1988) tal qual o Brasil, é incompatível com a ideia do predomínio da desigualdade entre homens e mulheres no trabalho, ou da discriminação das mulheres no trabalho. Assim, a igualdade entre homens e mulheres nas relações de labor deve ser garantida e fomentada, bem como o combate à discriminação que atinge e afeta a inserção, a manutenção, e a promoção das mulheres no emprego, pelo respeito aos princípios da igualdade material, da dignidade humana e do valor social do trabalho, para que se alcance de fato a igualdade.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVICH, Victor; COURTIS Christian. **Direitos sociais são exigíveis**. Tradução: Luis Carlos STEPHANOV. Porto Alegre: Dom Quixote, 2011.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2012.

ALONSO, Eduardo Fernández. Capacidades y globalización. **Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas,** Medellin, v. 41, n.114, p. 167-180, Ene./Jun. 2011.

BARDEN, Júlia Elisabete. Abordagem das Capacitações: uma análise a partir de um indicador agregado via Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. **Anais da III Conferência Latino Americana e Caribenha sobre a abordagem das Capacitações e Desenvolvimento Humano,** Porto Alegre: PUCRS. Nov. 2010. Disponível em: <http://www.pucrs.br/eventos/alcadeca/download/abordagem-das-capacitacoes-uma-analise-a-partir-de-um-indicador.doc.> Acesso em 17 de Dezembro de 2013.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2011.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho. *In:* BARZOTTO, Luciane Cardoso. (Coord.) **Trabalho e igualdade:** tipos de discriminação no ambiente de trabalho. São Paulo: Livraria do Advogado, 2012.

BLOODWORTH, Andrew. Nussbaum's 'Capabilites Approach'. **Nursing Philosophy,** v. *7*, p. 58-60. (2006, January 12)

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. *In*: **IOB JURIS SÍNTESE: legislação, jurisprudência, doutrina e prática processual**, nº 104. CD ROM. . Porto Alegre: Thomson IOB, Nov./Dez de 2013.

____. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher. *In*: **IOB Juris Síntese: legislação, jurisprudência, doutrina e prática processual**, nº 104. CD Rom. Porto Alegre: Thomson IOB, Nov/Dez de 2013.

____. Decreto nº 62.1150, de 19 de Janeiro de 1968. *In*: **IOB Juris Síntese: legislação, jurisprudência, doutrina e prática processual**, nº 104. CD Rom. Porto Alegre: Thomson IOB, nov/dez de 2013.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. *In*: **IOB Juris Síntese: legislação, jurisprudência, doutrina e prática processual**, nº 104. CD Rom. Porto Alegre: Thomson IOB, Nov./Dez. de 2013.

____. Lei 7.716, de 05 de Janeiro de 1989. *In*: **IOB Juris Síntese: legislação, jurisprudência, doutrina e prática processual**, nº 104. CD Rom. Porto Alegre: Thomson IOB, nov/dez de 2013.

____. Lei 9029, de 13 de Abril de 1995. *In*: **IOB Juris Síntese: legislação, jurisprudência, doutrina e prática processual**, nº 104. CD Rom. Porto Alegre: Thomson IOB, nov/dez de 2013.

_____. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. *In*: **IOB Juris Síntese: legislação, jurisprudência, doutrina e prática processual**, nº 104. CD Rom. Porto Alegre: Thomson IOB, nov/dez de 2013.

____. Lei 10.224, de 15 de Maio de 2001. *In*: **IOB Juris Síntese: legislação, jurisprudência, doutrina e prática processual**, nº 104. CD Rom. Porto Alegre: Thomson IOB, nov/dez de 2013.

____. Lei 10.778, de 24 de Novembro de 2003. *In*: **IOB Juris Síntese: legislação, jurisprudência, doutrina e prática processual**, nº 104. CD Rom. Porto Alegre: Thomson IOB, nov/dez de 2013.

____. Lei 11.340, de 07 de Agosto de 2006. *In*: **IOB Juris Síntese: legislação, jurisprudência, doutrina e prática processual**, nº 104. CD Rom. Porto Alegre: Thomson IOB, nov/dez de 2013.

____. Lei 13.287 de 11 de Maio de 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm Acesso em 12 de Maio de 2016.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho:** mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. Brasília: OIT, 2006.

DIXON, Rosalind; NUSSBAUM, Martha. Children's rights and a Capabilities Approach: the question of special priority. **Chicago Public Law and Legal Theory**, Chicago: The Law School the Univerity of Chicago, p. 549-94, May. 2012.

FASCIOLI, Ana. Justicia social en clave de capacidades y reconocimiento. **Areté - Revista de Filosofia**, Lima, nº 23, p. 53-77, 2011.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2009.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Discriminação no mercado de trabalho: consciência e ações de resistência. *In*: **ANAMATRA: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. De 23 de junho de 2008. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/artigos/discriminacao-no-mercado-de-trabalho-consciencia-e-acoes-de-resistencia> Acesso em: 1 jun. 2014.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. **Conselho da Justiça Federal. Cadernos do CEJ Seminário Internacional: As minorias e o direito**. vol. 24. 2003. p. 85-123.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de estudo da discriminação do trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da discriminação nas relações de trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial**. 4 de janeiro de 1969. Disponível em

<http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/conv_int_eliminacao_disc_racial.htm> Acesso em: 13 jun. 2014.

_____. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. 18 de dezembro de 1979. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm> Acesso em: 13 jun. 2014.

NOCCHI, Andréa Saint Pastous. Discriminação da mulher: o olhar do judiciário trabalhista. *In:* BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). **Trabalho e Igualdade:** tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p.
127-47.

NUSSBAUM, Martha. **Fronteiras da Justiça: deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie.** São Paulo: Martins Fontes, 2013.

____. **Las mujeres y el desarrollo humano: El enfoque de las capacidades**. Barcelona: Herder editorial S.L. 2012.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Convenção 111: Discriminação em matéria de emprego e Ocupação. *In*: **Organização Internacional do Trabalho: promovendo o trabalho decente - escritório no Brasil**. 15 de junho de 1960. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472> Acesso em: 15 maio 2014.

____. **Igualdade no Trabalho: um desafio contínuo.** Maio de 2011. Disponível em < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_155394.pdf> Acesso em: 02 jun. 2014.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil.** Brasília: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

PALHARES, Cinara. Princípios Constitucionais e Consumeristas informadores do Direito Bancário. *In*: **Revista Jurídica.** 267. ed. jan. 2000.

RIOS, Roger Raupp. **A homossexualidade no direito**. Porto Alegre: Esmafe, 2001.

_____. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

_____. **O Princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

ROBEYNS, I. The capability appproach.**The Stanford Encyclopedia of Philosophy,** Summer, 2011. Disponível em: 22 de Dezembro de 2013.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. São Paulo: Companhia das letras, 2011.

SPM. **Secretaria de Políticas para Mulheres**. Decreto 8.030 de 20 de Junho de 2013. Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM. *In*: **Secretaria de Políticas para as Mulheres**. s.d. Disponível em: <http://spm.gov.br/sobre> Acesso em: 22 jun. 2014.

_____. **Secretaria de Políticas para as Mulheres- SPM.** Disponível em: <http://www.spm.gov.br/sobre> Acesso em: 2 jun. 2014.

URIARTE, Oscar Ermida. In: LIMA, Firmino Alves. **Discriminação das relações de trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.