



Licenciado sob uma licença Creative Commons
ISSN 2175-6058
DOI: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v25i2.2419>

DISCRIMINAÇÃO E ESTRATIFICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB OS ENFOQUES RACIAL E DE GÊNERO: PANORAMA E PERSPECTIVAS NA VIGÊNCIA DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

*DISCRIMINATION AND STRATIFICATION IN LABOR
RELATIONS ON RACIAL AND GENDER FOCUS: OVERVIEW AND
PERSPECTIVES UNDER THE DEMOCRATIC RULE OF LAW*

Mauricio Godinho Delgado
Juliana Bortoncello Ferreira

RESUMO

A discriminação e a estratificação nas relações de trabalho são marcantes no sistema socioeconômico contemporâneo, reproduzindo-se por séculos. Com o novo constitucionalismo e seu arquétipo do Estado Democrático de Direito, estruturados no Brasil desde a Constituição de 1988, harmonizaram-se normas constitucionais, internacionais ratificadas e infraconstitucionais aptas ao enfrentamento dessa chaga social e laborativa. A persistência da discriminação e da desigualdade raciais e de gênero, apesar dos avanços experimentados desde 1988, evidencia a necessidade de mais políticas públicas para o eficiente combate a esses malefícios, envolvendo sanções, incentivos, parâmetros administrativos, uso de tecnologias de comunicação e participação, entre outros aspectos.

Palavras-chave: discriminação laboral; raça; gênero.

ABSTRACT

Discrimination and stratification in labor relations are prominent in the contemporary socioeconomic system, having been reproduced for centuries. With the new constitutionalism and its archetype of the Democratic State of Law,

structured in Brazil since the 1988 Constitution, constitutional norms, ratified international norms and infra-constitutional norms were harmonized, becoming capable of confronting this social and labor scourge. The persistence of racial and gender discrimination and inequality, despite the advances experienced since 1988, highlights the need for more public policies to efficiently combat these harms, involving sanctions, incentives, administrative parameters, use of communication technologies and participation, among other aspects.

Keywords: employment discrimination; race; gender.

INTRODUÇÃO

O presente artigo busca estudar a presença da discriminação e da estratificação nas relações de trabalho sob os enfoques raciais e de gênero, que correspondem àqueles que envolvem as duas grandes maiorias da população brasileira: as mulheres e as pessoas negras (neste caso, mulheres e homens)

O estudo visa traçar um panorama do assunto na realidade e ordem jurídica brasileiras, de modo a poder melhor descortinar as perspectivas de sua superação na contemporaneidade.

A matriz jurídica fundamental deste texto consiste no Constitucionalismo Humanista e Social, com o seu arquétipo do Estado Democrático de Direito, ambos incorporados, pela primeira vez na história brasileira, pela Constituição de 1988. O novo texto constitucional, a propósito, é que demarcou diferença notável nesse tema, abrindo largo caminho de avanços na ordem jurídica e nas políticas públicas a respeito da discriminação e sua cristalização na realidade socioeconômica – fenômeno este conhecido como estratificação. O efetivo combate a tais distorções e absurdos somente se aprofundou, no fundo, a contar de cinco de outubro de 1988.

O estudo se inicia, pois, pelo exame desse novo paradigma do constitucionalismo e o seu conceito de Estado Democrático de Direito.

Em seguida, traça linhas gerais sobre os temas da discriminação e da estratificação.

Logo depois, avança para o foco da discriminação nas relações de trabalho, com as normas jurídicas hoje vigorantes no País a esse respeito. No mesmo tópico, apresenta dados concretos e estatísticos oficiais sobre o quadro discriminatório ainda renitente no universo laboral do Brasil.

Por fim, estuda os diversos aspectos que devem orientar as políticas públicas de enfrentamento do problema, evidenciando que se trata de distorção socioeconômica e de manifesto descumprimento jurídico, ambos tendo de ser combatidos por medidas distintas, mas harmônicas e complementares, aptas a produzirem resultados mais acelerados na superação dessas duas dimensões da discriminação na realidade do País.

Nesse mesmo item, o texto apresenta, ao final, o exemplo da recente Lei n. 14.611, de 3.7.2023, a qual, felizmente, estruturou uma política pública sobre tais desafios de natureza e amplitude multidimensionais, com maior aptidão para produzir resultados favoráveis em prazo mais razoável do que o usualmente acontecido na realidade brasileira.

O presente artigo, do ponto de vista metodológico, se vale do método dedutivo, para trabalhar os grandes conceitos convergentes com o problema posto a exame. Contudo também se vale do método indutivo, ao trazer dados práticos, concretos, propiciadores de induções relevantes para a melhor compreensão do assunto. De par com isso, vale-se ainda da pesquisa cronológica de diplomas jurídicos relevantes, de âmbito internacional, constitucional e infraconstitucional, todos trazendo, de algum modo, impacto na análise e enfrentamento do assunto. Evidentemente que o diálogo amplo e diversificado com as construções científicas dos juristas, sociólogos, economistas, estatísticos e outros atores das Ciências, em suas múltiplas áreas e abordagens, mostrou-se igualmente imprescindível para o desenvolvimento e conclusão da obra.

O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E A VISÃO HUMANISTA E SOCIAL

A história ocidental contemporânea reporta a existência de paradigmas que serviram de base para a organização do Estado e das sociedades. Entre eles, no campo do constitucionalismo, estão os paradigmas do Estado Liberal de Direito, do Estado Social de Direito e do Estado Democrático de Direito, cada um com as suas características e importância.

O primeiro desses três paradigmas centrava-se na ideia de aplicação da lei mecanicamente, à luz da segurança jurídica. No exemplo europeu ocidental, valorou-se a liberdade, sob a perspectiva formal, embora não se tenha conferido qualquer atenção à ideia de igualdade substanti-

va (M. Delgado; G. Delgado, 2013, p. 17-71). Nas Américas, inclusive os EUA, esse liberalismo primitivo conviveu até mesmo com a escravidão de pessoas humanas, sucedida, por cerca de 80/100 anos, por um regime similar ao da segregação racial (fórmula institucional e social do *separated but equal*, prevalecente em vários estados do sul norte-americano até os anos 1950/60). No Brasil da Constituição de 1891 (a primeira liberal aqui existente), o liberalismo primitivo conviveu com a ampla exclusão da população negra, além das mulheres e dos trabalhadores pobres, em geral, ou seja, mais de 80% de toda a população (Delgado, 2023b, p. 69-126).

O Estado Social de Direito, por sua vez, trouxe o início da preocupação com a igualdade em sentido substancial, incorporando a relevância dos direitos sociais (ao menos os trabalhistas e os previdenciários), além de ter introduzido e/ou ampliado os mecanismos democráticos no âmbito dos Estados (por exemplo, o sufrágio universal para as mulheres). Institucionalizou o Direito do Trabalho, criando também a inovadora OIT. Não avançou tanto nas reformas econômicas e sociais, mas, no conjunto, se comparado com o paradigma precedente, foi bastante transformador (Delgado; Pimenta; Nunes, 2019, p. 496-502). Ficou conhecido como paradigma do Constitucionalismo Social.

Entretanto foi apenas com a chegada do Estado Democrático de Direito, após o término da Segunda Grande Guerra, já no contexto do Constitucionalismo Humanista e Social, que se erigiram, com amplitude, os direitos fundamentais no campo jurídico e social, alargando-se também o leque de direitos de caráter social e coletivo, além de se passar a insistir na democratização não apenas do Estado e suas instituições, porém da própria sociedade civil (inclusive as empresas e as demais entidades integrantes). Nesse mesmo paradigma é que se consolidou e se generalizou a concepção normativa dos princípios constitucionais e infraconstitucionais. Entre os vários novos princípios constitucionais, situam-se, por exemplo, o da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, da subordinação da propriedade à sua função social (e, logo a seguir, função sócio-ambiental), do bem-estar individual e social, assim como o princípio da justiça social (M. Delgado; G. Delgado, 2013, p. 17-71).

Posto isso, com a chegada da Constituição Federal de 1988, trazendo para o País o Constitucionalismo Humanista e Social, foram garantidos e ampliados os direitos iminentes à pessoa humana, inclusive, trabalhistas e de seguridade social. A par disso, iniciou-se firme comando

constitucional de combate à discriminação, em todas as suas modalidades, abrindo uma larga esteira de avanços convencionais internacionais e infraconstitucionais dentro da ordem jurídica brasileira.

Nesse plano, foram assegurados, pioneiramente, os princípios da liberdade sindical e da autonomia das entidades sindicais, com efetiva estrutura e garantia para administração própria, distanciando-se das pressões do Estado e do poder econômico, além de direitos e garantias decorrentes do próprio paradigma do Estado Democrático de Direito e dos princípios aí inseridos (Delgado, 2023b, p. 172). Evidentemente que, desde cinco de outubro de 1988, novos avanços seguiram-se nessa área temática, ressalvada a regressão institucional e jurídica ocorrida a contar de 12.5.2016, com a derrubada do governo democrático recém eleito no Brasil.

Nesse quadro de avanços normativos determinados desde 1988, encontra-se o universo do trabalho e de suas relações sociojurídicas, onde deve, sim, imperar também o princípio constitucional antidiscriminatório - embora ainda, lamentavelmente, sem plena efetividade. Alçado entre os princípios e direitos fundamentais, o comando antidiscriminatório encontra-se no Preâmbulo da Constituição de 1988 e em diversos outros artigos, a exemplo do art. 3º, incisos I e IV, art. 5º, *caput* e inciso I; art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII.

A nova Constituição preocupou-se, ainda, com a proteção do trabalhador contra os abusos da atividade econômica. Veja-se que, entre os princípios gerais da atividade econômica (art. 170), estão a defesa do meio ambiente, ao lado da função social da propriedade, da livre concorrência, da defesa do consumidor, da redução das desigualdades regionais e sociais e da busca do pleno emprego. Com essa previsão, o art. 170 demonstra haver interlocução também entre a ordem econômica e a defesa do meio ambiente, aí incluído o meio ambiente do trabalho.

Toda essa lógica sistêmica constitucional, como destaca Silva (2004, p. 768), demonstra que os valores do trabalho humano não se situam mais (ou não devem se situar) abaixo dos valores da economia de mercado.

Com a nova Constituição, criou-se um marco divisor quanto às proteções antidiscriminatórias nas relações de emprego e de trabalho: antes de 1988, com indicações jurídicas tímidas e dispersas; a partir de 5.10.1988, despontando um sólido sistema de proteções jurídicas (Delgado, 2023a, p. 917).

Destaca-se o ambiente democrático criado e que levou o legislador, inclusive, a ratificar normas internacionais da OIT, da ONU e do Sistema Interamericano **de Proteção aos Direitos Humanos. Por meio do novo texto constitucional, conferiu-se importância ao Direito Internacional e se alinharam as relações internacionais do País com a prevalência dos direitos humanos, conforme se infere do art. 1º, inciso II, e do art. 5º, §§ 1º, 2º e 3º. Perceba-se que, apenas entre 5.10.1988 e 12.5.2016, cerca de 38 convenções e/ou tratados internacionais de direitos humanos, inclusive inúmeros trabalhistas, foram ratificados pelo Brasil, em um recorde incomparável em nossa história (Delgado, 2023b, p. 189).**

Não obstante todo esse cenário normativo, o sistema jurídico, político, social e econômico encontra-se ainda desalinhado, em parte, com a vertente democrática constitucional, pois há décadas tem-se visto a manutenção de uma grande desigualdade racial e de gênero, em afronta aos fundamentos da própria República do Brasil.

Isso implica no desrespeito ao princípio antidiscriminatório, o qual se traduz também numa política de justiça social, de inclusão socioeconômica e institucional, com medidas práticas, efetivas, reais, todas voltadas à concretização dos direitos econômicos, sociais e culturais (Canotilho, 1993, p. 430).

Aliás, a proibição da discriminação revela-se diferenciada e em hierarquia superior a outros direitos fundamentais, como afirma Lima (2011, p. 66-67), pois busca tutelar, além da efetivação da igualdade material, também o exercício concreto dos demais direitos tidos como fundamentais. A partir da proteção conferida, propicia a existência digna dos seres humanos.

Rodriguez (1998, p. 203) corrobora tal assertiva, ao afirmar que a proibição da discriminação está na base dos direitos humanos, eis que protege as pessoas em qualquer condição e circunstância, tratando-se de direito fundamental da Constituição e do Direito do Trabalho.

Com isso, a permanência da discriminação e da estratificação no cenário brasileiro não se justifica. Não verdade, como frisa Lopes (2018, p. 31), representa um déficit social e desqualifica a democracia, o que merece uma resposta efetiva e esperada desde a abolição da escravidão e da denominada emancipação feminina; principalmente, desde a Constituição de 1988.

NOÇÕES GERAIS ACERCA DOS TEMAS DISCRIMINAÇÃO E ESTRATIFICAÇÃO

Discriminação, para o Direito, segundo Delgado, consiste na conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada (Delgado, 2023a, p. 913). A discriminação importa numa ação ou omissão que diferencia as pessoas apenas em vista da raça, cor ou etnia, do gênero, da classe social, da orientação sexual, do estado civil, da deficiência, da origem ou mesmo em face de outros fatores. Ela está presente na história brasileira há séculos, desde o início da colonização europeia nas Américas. Duas situações discriminatórias têm sido muito graves no Brasil, envolvendo grandes grupos populacionais: a discriminação das mulheres e a discriminação das pessoas negras (pretas ou pardas, segundo a conceituação e distinção feita pela Lei da Igualdade Racial – nº 12.288, de 2010 -, em seu art. 1º, IV). Tais modalidades de discriminação são ainda muito frequentes, lamentavelmente, no universo das relações de trabalho.

A respeito das formas de discriminação, Moreira (2020, p. 566) afirma se tratarem de mecanismos que contribuem para a manutenção da estratificação social, cujo conceito descreve as estruturas sociais nas quais as pessoas são colocadas em diferentes posições ao longo do tempo, de forma que essas distinções adquiram estabilidade, tornando difícil ou até impossível a mobilidade social.

Os sistemas de estratificação social, por sua vez, realizam-se por meio de três elementos básicos: os processos institucionais que conferem valor social a determinados recursos, a presença de regras de distribuição desses recursos entre diferentes ocupações e os critérios de mobilidade social que limitam o acesso igualitário a tais recursos (Grusky, 2001, p. 3).

A respeito da estratificação e de sua teoria, há autores que se posicionam favoravelmente, outros de maneira contrária.

Pelo viés favorável, estão aqueles que, segundo Moreira (2020, p. 566-567), afirmam que nas sociedades humanas são atribuídos diferentes valores aos diferentes papéis e funções que determinam as oportunidades de mobilidade dos diversos grupos sociais. A estratificação seria um aspecto essencial em todas as sociedades, pois todas elas necessitam incentivar os indivíduos a desempenharem funções específicas para viabilizar seu funcionamento adequado.

Já para os posicionamentos contrários, a referida teoria não fornece elementos adequados para explicar a situação dos sistemas de estratificação que surgem a partir de identidades atribuídas aos indivíduos. Além disso, seus autores parecem ignorar a importância do poder como outro elemento central no processo de estratificação, que decorre das diferentes posições ocupadas pelas pessoas dentro da hierarquia social (Moreira, 2020, p. 567).

Ora, é manifesto que existem, na sociedade, relações fortemente assimétricas, inclusive entre empregados e empregadores, além de entre os próprios trabalhadores. Inúmeras vezes, nessas relações, desponta claro que apenas uma das partes comparadas ostenta um roteiro positivo, explícito ou implícito, de qualificações, benefícios e vantagens ao longo da vida. Para simples demonstração desses fatos e dinâmicas, observem-se os roteiros de qualificações, benefícios e vantagens disponibilizados para as crianças, jovens e adultos das classes altas e médias nas sociedades capitalistas com o mesmo espectro disponibilizado para as classes baixas, os pobres, os excluídos. Tal balanço social, econômico, institucional, cultural e jurídico evidencia que se está diante de relações de caráter fechado, firmemente estratificadas.

Tal designação e circunstância, segundo Moreira (2020, p. 569), faz com que sociedades que se fundamentam em relações fechadas se tornem estratificadas ao longo do tempo, estabelecendo mecanismos sólidos e contínuos de exploração. Isso ocorre, entre diversos outros aspectos, quando os membros do grupo dominante têm a capacidade de se apropriarem dos bens produzidos pelos membros de outro grupo, impedindo assim que estes últimos possam desfrutar plenamente dos frutos do seu próprio trabalho. Essa dinâmica, entre outras (como a apontada no parágrafo anterior), todas consistem em fatores importantes para a geração e manutenção da desigualdade e na limitação da mobilidade social.

Tais fatores explícitos ou implícitos não se coadunam, porém, com o paradigma do Estado Democrático de Direito, instituído no Brasil por meio da Constituição Federal de 1988, que trouxe à tona a concepção normativa dos princípios, entre eles, por exemplo, o da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, do bem-estar individual e social, bem como o da justiça social.

Aliás, a Constituição, como melhor se verá adiante, tratou especificamente da igualdade como valor regente das relações humanas, além de ter, no campo laboral, conforme destacam Delgado, Pimenta e Nunes

(2019, p. 503), estabelecido o trabalho digno como direito fundamental e universal, portanto sem discriminações, tendo sido os direitos trabalhistas incorporados ao plano superior dos direitos e garantias individuais e sociais fundamentais. É o que também acentua Gabriela Delgado (Delgado, 2015, 224 p.).

Ademais, insiste Delgado (2023a, p. 926) que a Constituição de 1988 deflagrou novos efeitos positivos na ordem jurídica, com aperfeiçoamentos nos anos seguintes, em vista de sua matriz humanista e social. Por esse motivo, seja em face dos seus dispositivos originários, seja diante das normas constitucionais ou legais posteriores à sua promulgação, bem assim dos documentos normativos internacionais ratificados pelo Brasil desde então, vige a garantia à não discriminação da pessoa humana no País.

DISCRIMINAÇÃO LABORAL E NORMAS VIGORANTES

O princípio antidiscriminatório, de maneira geral, e inclusive a sua incidência nas relações de trabalho são firmemente comandados pela ordem jurídica brasileira, embora os fatos ainda resistam muito em superar tais chagas na realidade do País.

O ordenamento jurídico brasileiro ostenta, além dos dispositivos constitucionais e internacionais ratificados, legislação infraconstitucional que veda a prática da discriminação em suas múltiplas formas, dimensões e locais, inclusive no campo trabalhista.

Em consequência, também a estratificação, tida como o conjunto de desigualdades que afetam diversas pessoas e as separam das demais na sociedade, tudo isso, em conjunto, se encontra, em tese, rechaçado pelo ordenamento jurídico.

Na Constituição Federal, o art. 3º, *caput* e inciso IV, assim fixa: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. O art. 5º, *caput*, também estabelece: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. O mesmo princípio, com diferentes enfoques, é tratado em outros preceitos constitucionais, como o inciso I do art. 5º (“I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”) e os incisos XXX e XXXI do art. 7º (nestes dois incisos, com enfoque direto na relação de trabalho). Há ainda a referência feita no art.

170, que dispõe ser a ordem econômica “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

De fato, é necessário muito esforço de desconstrução hermenêutica para enxergar nesse arquétipo constitucional qualquer autorização para a desigualdade, a discriminação, a exclusão e a depreciação da pessoa humana que vive da oferta de seu trabalho no sistema socioeconômico.

Especificamente quanto à igualdade no mercado de trabalho na Constituição Federal, sob o enfoque do gênero e da raça (ou cor), existe previsão no art. 5º acerca da igualdade de todos perante a lei, da igualdade entre homens e mulheres, além da garantia de direitos fundamentais como o direito à liberdade, à saúde, à segurança e ao livre exercício do trabalho; bem como no art. 7º, que passou a garantir os mesmos direitos aos trabalhadores urbanos e rurais; e especificamente no seu inciso XXX, que determinou a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Se por meio da Constituição Federal já não se permite a presença de distinções pela via da discriminação, o ordenamento jurídico reforçou tal perspectiva mediante as Leis de nº 9.029/1995 e de nº 12.288/2010.

A primeira trata de normativa que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Além de prever a configuração de crime em determinadas situações, também no seu art. 4º, garante a possibilidade de rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, assim como o direito à reparação pelo dano moral incidente. Faculta ao empregado (ou empregada), outrossim, optar entre a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento e a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento.

Já a Lei nº 12.288/2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, visa garantir à população negra a efetivação de condições mais favoráveis e eficientes para a sua inclusão equânime na estrutura socioeconômica e institucional do País, para a busca de maior igualdade de oportunidades para os seus componentes, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos, o combate à discriminação, em suas diversas dimensões, formas, locais, etc., bem como às demais modalidades de intolerância racial ou étnica. Note-se que, para o alcance da efe-

tiva e mais rápida inclusão socioeconômica, institucional, educacional, cultural, entre outros aspectos, a par do combate mais firme, objetivo e eficiente à discriminação, o novo diploma legal instigou o Estado brasileiro a adotar ações afirmativas, inclusive sistemas de cotas em favor da população negra, sem embargo de diversas outras políticas públicas aventadas pelo relevante diploma normativo.

Nesse mesmo contexto de avanços civilizatórios experimentados na época, ainda foram publicadas as Leis de nº 12.711/2012 e nº 12.990/2014. A primeira, conhecida como Lei das Cotas Educacionais (n. 12.711/2022), objetivou, na origem, concretizar a reserva de vagas nas universidades federais e institutos federais de ensino técnico de ensino médio para pessoas autodeclaradas pretas, pardas ou indígenas, em conjugação com outros critérios e grupos sociais vulneráveis ou desfavorecidos (por exemplo, pessoas pobres – considerado o critério da baixa renda - ou que realizaram toda a sua formação anterior em escolas públicas). O diploma legal foi aperfeiçoado pela Lei n. 13.409/2016, que incluiu nas cotas as pessoas com deficiência, assim como pela Lei n. 14.723/2023 – esta, além de incluir nas cotas os quilombolas, inseriu, no diploma originário, outros relevantes aperfeiçoamentos.

Registre-se que, apesar de a Lei n. 12.711/2012 (com os seus aperfeiçoamentos subsequentes) não ter focado estritamente as cotas raciais, elegendo também outros critérios importantes para a ação afirmativa que estruturou, a verdade é que dois dos outros critérios escolhidos pela lei também englobam, em sua maioria, a população negra. Trata-se do critério da baixa renda e também do critério da formação exclusiva em escolas públicas.

O segundo diploma legal, referenciado como Lei das Cotas em Concursos Públicos (n. 12.990/2014), destinou-se à reserva de cotas de 20% às pessoas pretas e pardas, no que tange às vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Passou-se, dessa forma, a contar com um significativo conjunto normativo relacionado ao assunto, que abrange também a definição dos princípios fundamentais que orientam as ações do Estado e da sociedade nesse campo, a instituição das bases legais para a organização do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir) e a condu-

ção de iniciativas voltadas para a promoção da igualdade em diferentes áreas (Câmara dos Deputados, 2014, p. 12).

Como exemplo está o capítulo V do citado Estatuto, que trouxe previsão específica sobre a inclusão da população negra no mercado de trabalho, ressaltando no art. 38 a necessidade de implementação de políticas voltadas a tal fim, de responsabilidade do poder público, a partir de determinadas providências. Em complemento, o art. 39 chama à ordem o princípio da igualdade, inclusive nas contratações do setor público.

Em somatório à existência desse recente amparo normativo em âmbito nacional sobre a temática, deflagrado pela Constituição de 1988, também há diplomas e normas relevantes no contexto internacional.

Nesse sentido, a Declaração Universal de Direitos Humanos, ratificada pelo Brasil no ano de 1948; a Convenção nº 100 da OIT (Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor), ratificada em 25/04/1957; a Convenção nº 111 da OIT (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação), ratificada em 26/11/1965; a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, que foi assinada pelo Brasil em 07/03/1966, por meio do Decreto nº 65.810/1969; a Convenção Contra Toda Forma de Discriminação contra a Mulher - que se trata, inclusive, do primeiro tratado internacional que dispõe amplamente sobre os direitos humanos da mulher, com entrada em vigor no País no ano de 1981; e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, ratificada em 06/11/1992. Some-se a estas a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, ratificada pelo DL nº 1, de fevereiro de 2021.

A Convenção nº 111 da OIT, aliás, teve marco significativo no cenário internacional, pois foi elaborada em um momento em que havia poucas menções ao tema, inclusive sem jurisprudência reiterada e consistente sobre o assunto (Lima, 2011, p. 154). Seus arts. 2º e 3º evidenciam a obrigação de os Estados signatários formularem e colocarem em prática políticas públicas efetivas quanto ao tema.

Para a Organização Internacional do Trabalho (1990, p. 96), deverá o Estado, por meio de métodos adaptados e das circunstâncias envolventes, promulgar leis e promover programas educativos que garantam o seu cumprimento, a partir da cooperação das organizações de empregadores e de trabalhadores, além de revogar disposições legislativas ou administrativas que estejam em descompasso com a política nacional

de promoção da igualdade de oportunidades em relação a emprego e ocupação.

Já a Convenção Contra Toda Forma de Discriminação contra a Mulher teve como enfoque a promoção dos direitos do público feminino e a igualdade no aspecto do gênero, além de servir como enfrentamento a todas as formas de discriminação contra as mulheres (Pimentel, 2006, p. 15).

No âmbito interno, na perspectiva “gênero”, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com atuação sobre todo o Poder Judiciário brasileiro, em seus diversos níveis (tribunais superiores; tribunais regionais e estaduais; juízes de primeiro grau) - salvo o STF -, editou, recentemente, a Resolução CNJ n.º 492/2023, que tornou obrigatória a observância, pelo Poder Judiciário, das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, fazendo superar, dessa maneira, o *status* mais acanhado de simples recomendação anteriormente vigente. Note-se que tal protocolo foi estruturado após a condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso “Márcia Barbosa de Souza e outros vs. Brasil” (CNJ, sítio eletrônico oficial; informação capturada em 8.1.2024, às 21.47 horas). O documento do CNJ faz ver à magistratura a necessidade de superar visões tradicionais sobre o tema de gênero, as quais têm naturalizado condutas opressivas sobre as mulheres no contexto da sociedade brasileira. Em consequência, para se conferir efetividade às diversas normas de incremento do respeito às mulheres e da busca da igualdade de gênero, torna-se imprescindível a aculturação de nova postura, pelos julgadores, suplantando-se certa carga tradicionalista excludente que perpassa, muitas vezes, o exame judicial dos assuntos que envolvem as mulheres no âmbito societário.

No fundo, viés semelhante tende a ocorrer com os assuntos envolvendo o fator racial, os quais tendem, a propósito, a ser fortemente interseccionais com o fator gênero.

Na perspectiva do recorte racial, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012-2019) demonstra pela sua síntese de indicadores sociais, a discrepância ainda existente entre a ocupação de postos de trabalho pelos brancos e negros no Brasil. O Instituto analisou os dados de oito anos depois do início do Estatuto da Igualdade Racial, referentes a 2012 até o ano de 2019, e aferiu, entre outras conclusões, que o percentual de empregadores brancos se apresenta significativamente maior que o percentual de empregadores pretos e pardos em todo o período analisado. Além disso, mesmo tendo havido

aumento de empregadores em ambos os grupos, o índice de empregadores brancos se apresentou maior, aumentando a discrepância existente no segmento, entre brancos e pretos ou pardos (IBGE, Síntese de Indicadores Sociais).

O cenário foi ainda menos favorável à população preta e parda durante a pandemia de COVID-19, conforme se verifica da análise do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2020). Segundo dados de maio a julho de 2020, a taxa de desocupação para tal grupo aumentou de 10,7% (homens) e 13,8% (mulheres) para, respectivamente, 12,7% e 17,6% (Ipea, 2020, p. 8).

Em recente divulgação, o IBGE (2022) apresentou indicadores sociais revelando que os pretos ou pardos no Brasil, em 2021, equivaliam a 56,1% da população do País, portanto, representando a maioria.

O rendimento médio real do trabalho da população negra também é aferido em pesquisas feitas pelo referido órgão público. No ano de 2021, as pessoas com 14 anos ou mais receberam significativamente menos em função da cor da pele, conforme se verifica da tabela abaixo, extraída dos dados do IBGE (2021):

TABELA 1 - Rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, por cor ou raça

	Total	Cor ou raça (1)	
		Branca	Preta ou parda
Brasil	2 406	3 099	1 804
Norte	1 812	2 478	1 651
Nordeste	1 649	2 234	1 457
Sudeste	2 748	3 444	1 965
Sul	2 629	2 835	1 959
Centro-Oeste	2 662	3 355	2 283

Fonte: elaboração própria a partir da tabela do IBGE (2021).

Dessa forma, se afere que, mesmo com a chegada da Lei nº 12.288/2010, que trata especificamente da igualdade racial, os números ainda apontam maiores benefícios no mercado de trabalho à população branca, em comparação à população preta e parda no Brasil. As informações acima apenas reproduzem a continuidade do racismo, manifestação discriminatória das mais frequentes e que, no Brasil, já era rechaçada pelos textos constitucionais a partir de 1934.

Em acréscimo às práticas discriminatórias quanto à raça, Gomes (2001, p. 30) ressalta também o chamado racismo inconsciente, que estaria presente no Brasil, embora banalizado; com isso, passou a integrar as práticas institucionais, restando ofuscado pela ausência de questionamentos provocada pela suposta “democracia racial”.

De acordo com Moreira (2020, p. 592-593), o racismo se apresenta “[...] como um elemento central das relações sociais pautadas pelo problema do *poder*”, e que estrutura relações no seio das comunidades políticas, baseado em três dimensões: cultural, econômica e política. Nesse sentido, a sociedade que se alimenta de tal prática agrupa os seres humanos conforme a raça e, dessa forma, confere privilégios a certas pessoas, ao lado de um padrão social subordinado a outras pessoas.

Jardina (2019, p. 21-50) complementa o raciocínio, dizendo que a solidariedade racial entre indivíduos brancos, aliada à concentração de poder, possibilita que tais pessoas utilizem o poder institucional para preservar seu *status* social favorecido.

A partir de tais considerações, Moreira (2020, p. 600-603) sugere a análise da discriminação racial com base em determinadas dimensões fundamentais, a saber: (i) motivação advinda de diversos estereótipos raciais negativos que circulam na sociedade em relação às minorias; (ii) presença de práticas discriminatórias direcionadas especificamente às minorias raciais, a exemplo do impedimento de acesso a empregos públicos pelas minorias raciais e de ascensão profissional; (iii) a partir dos impactos que essas práticas sociais têm na vida das pessoas que são alvo delas; (iv) se trata de componente de um sistema de dominação social, cujo objetivo é preservar os privilégios raciais que favorecem os indivíduos pertencentes ao grupo racial dominante; (v) distinção entre espaço público e espaço privado; e (vi) caráter cumulativo dos padrões de discriminação racial, eis que se manifesta nos diferentes sistemas sociais.

No tocante à dimensão quanto aos impactos na vida das pessoas que sofrem discriminação racial, Bento (2022, 72) ressalta malefícios, especialmente às crianças e adolescentes negros, pois a prática repercute na evasão escolar e no desempenho educacional.

Tais circunstâncias geram um círculo vicioso que não se desconstrói com o passar do tempo, pois tais crianças e adolescentes se tornam adultos com menos possibilidades profissionais, com menos reconhecimento e, também, com menores salários. Em adendo, geram filhos que perpetuam o ciclo de exclusão.

Mas a discriminação envolve também outras searas, a exemplo daquela que leva em conta o gênero das pessoas. E um dos aspectos centrais que reverberam a desigualdade entre homens e mulheres, é a salarial. Isso, mesmo na execução das mesmas funções e com igual desenvoltura.

Tal circunstância existe há décadas, mas de acordo com Teixeira (2008, p. 37), o tema acerca da desigualdade salarial ganhou força durante a Primeira Guerra Mundial.

Como informa Pujol (1992, p. 85), a experiência de trabalho das mulheres que assumiram os postos ocupados pelos homens durante a Primeira Guerra foi de extrema importância para fortalecer o movimento em busca de igualdade nas condições de trabalho com os homens.

Mas, lamentavelmente, a incorporação da mulher ao mundo do trabalho, a obtenção do seu direito ao voto, entre outros benefícios antes apenas concedidos aos homens, não foram suficientes para o fim da discriminação de gênero. Esta ainda permeia o mundo feminino laboral.

Tais situações de segregação profissional restariam explicadas por duas teorias: a do capital humano e a da discriminação propriamente dita. Para a primeira, a segregação ocorre como resultado de escolhas racionais feitas pelas mulheres em relação aos seus investimentos em diferentes níveis e tipos de educação e treinamento. Já para a segunda, se concretiza em vista da resistência dos empregadores em contratar mulheres para certas ocupações, o que enseja a concentração de mulheres em profissões onde a discriminação é menos significativa ou ausente (Teixeira, 2008, p. 39-40).

A despeito disso, o fato é que esse cenário de injustiça, discriminação e estratificação tem como resultado a existência de uma segregação de gênero no cenário laboral e que se perpetua por meio de vários atos e omissões.

No caso do trabalho feminino, não há que se confundir determinadas proteções legais como justificativa para a perpetuação das desigualdades no meio ambiente laboral e na inserção das mulheres no mercado de trabalho, a exemplo do afastamento legal em caso de maternidade, que ocorre, justamente, para que se concretize o princípio da igualdade.

Delgado (2023a, p. 923) corrobora a assertiva, ao afirmar que, no caso da maternidade, são autorizadas condutas de padrão diverso ao

conferido ao homem e até mesmo às mulheres que não se encontrem em período gestacional ou no pós-parto, pois dispositivos constitucionais destacam, entre outros, o direito à licença maternidade de 120 dias (art. 7º, XVIII), à valorização da família (art. 226) e a um padrão moral e educacional mínimo para as crianças e adolescentes (art. 6º e 227).

Nesse sentido, Uriarte (2006, p. 117) afirma que “[...] la protección se limita a determinadas circunstancias o momentos en que efectivamente hay una situación de vulnerabilidad. [...] se trata de protegerla ante una situación diferente, que somete la trabajadora a una condición [...] de cierto perjuicio”.

Aliás, a Constituição Federal de 1988 eliminou do cenário nacional a possibilidade de discriminação conferida às mulheres no mercado de trabalho, mesmo em casos em que o fundamento seria a proteção e a tutela. Até porque havia antigos preceitos na CLT, pré-1988, que, sob o argumento aparentemente generoso da tutela, na verdade apenas discriminavam as trabalhadoras (Delgado, 2023a, p. 921). Evidentemente que não foram recepcionados pela Constituição de 1988.

Não bastasse tais fundamentos, apresenta-se injustificável a desigualdade de gênero ainda existente no Brasil e a divisão sexual do trabalho, já que 51,1% da população do País é constituída pelo público feminino (IBGE, 2022, p. 4).

Mesmo assim, a segmentação dos empregos em relação ao nível de produtividade e remuneração ainda persiste. Veja-se que, conforme salienta Neves (2007, p. 257), mesmo que na década de 1990 tenham as inovações tecnológicas e os novos métodos de organização do trabalho exigido um perfil de trabalhador instruído e polivalente, a grande massa de mulheres trabalhadoras em empregos formais continuou em tarefas pouco qualificadas.

Em Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, o IBGE (2021) apresentou dados do rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido pelas pessoas com idade de 14 anos ou mais, por sexo. Conforme se afere da tabela abaixo, no ano de 2021, em todas as regiões brasileiras, os homens receberam rendimento superior, com destaque negativo para a região sudeste, em que essa diferença chegou a quase 30% (trinta por cento).

TABELA 2 - Rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo

	Total	Sexo	
		Homens	Mulheres
Brasil	2 406	2 622	2 095
Norte	1 812	1 887	1 684
Nordeste	1 649	1 736	1 510
Sudeste	2 748	3 047	2 346
Sul	2 629	2 953	2 178
Centro-Oeste	2 662	2 917	2 302

Fonte: elaboração própria a partir da tabela do IBGE (2021).

Desnudas tais discrepâncias, para melhorar este e outros cenários, urge a proteção social das citadas duas importantes maiorias.

PROTEÇÃO SOCIAL PARA O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E À ESTRATIFICAÇÃO NOS ASPECTOS RAÇA E GÊNERO

Diante da conjuntura acima narrada impende a adoção de providências que realmente coloquem em prática as normas já vigentes no País, combatendo-se a discriminação, inclusive para melhor viabilizar o avanço da sociedade.

Afinal, a própria sociedade democrática está voltada para processos de inclusão social, diferentemente dos tempos antigos, cujos reinos eram impermeáveis, marcados pela exclusão (Delgado, 2023a, p. 914).

Bento (2022, p. 74) enfatiza que o objetivo deve ser estabelecer e implementar políticas concretas de equidade, focadas na gestão democrática e com o uso de tecnologias modernas de comunicação e participação, a fim de promover mudanças nesse contexto. Esses programas devem enfatizar a equidade como um valor central na definição da missão da organização, seja ela pública ou privada, e essa preocupação deve estar claramente expressa nos princípios que orientam sua existência.

Destaca a mesma autora (2022, p. 74), a necessidade de que tais políticas de diversidade identifiquem sinais em âmbito geral, seja nos processos, seja nas ferramentas utilizadas, a fim de se inserir as pessoas discriminadas na sociedade e que elas possam ascender profissionalmente.

Várias são as possibilidades de ações a respeito, desde políticas públicas distributivas de renda; ações afirmativas destinadas à integração de pessoas pretas ou pardas nos campos educacional e profissional, a exemplo da reserva de vagas; e medidas protetivas, através da criação de grupos de trabalho no interior das instituições públicas para monitorar as práticas institucionais, tais como as ouvidorias (Moreira, 2020, p. 622-624). De todo modo, não há razão consistente para se negar a incidência dessas medidas também no âmbito privado das instituições e empresas.

A propósito, no caso das ações afirmativas, até medidas temporárias fazem-se pertinentes. Estão amparadas no art. 4º da Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e no art. 7º, XX, da Constituição Federal, por exemplo.

Barros (2006, p. 77), no tocante à discriminação feminina, cita a possibilidade de que inicialmente haja uma convergência para a homogeneização da estrutura ocupacional, a partir da facilitação da inserção de mulheres em trabalhos normalmente executados por homens, por meio de incentivos aos empregadores que combatem a segregação.

A formação científica e técnica quanto ao público feminino também é prática relevante, já que uma das razões para a escassez de mão de obra da mulher em determinadas áreas deve-se ao seu papel secundário no mercado de trabalho – o que remonta há séculos (BARROS, 2006, p. 77).

Contreras (2006, p. 154) concorda com a implementação de incentivos fiscais, eis que juntamente com outras ações positivas, podem incrementar e fomentar o avanço das mulheres no mercado de trabalho.

O fato é que, enquanto não adotadas providências efetivas e a sociedade continuar ignorando a discriminação e a estratificação existentes, as categorias raça e gênero continuarão na base do espectro redistribuição-reconhecimento. Por isso, como salienta Funck (2022, p. 20), impõem-se políticas tanto de redistribuição, quanto de reconhecimento, para que haja a superação da dominação estrutural, ensejadora de injustiças na sociedade.

A pirâmide inversamente proporcional em que, na base, está a maioria das pessoas e com menor renda, e, no topo, a minoria e com maior renda, precisa ser ajustada. Tal estratificação somente se esvairá com a mudança de padrões e das convenções sociais.

Nesse contexto, até os meios de comunicação fazem-se importantes, já que desempenham papel relevante na reprodução de estereótipos

raciais, conforme destaca Moreira (2020, p. 627). Isso porque, de acordo com o autor, “[...] são a principal forma a partir da qual um número considerável de pessoas obtém informações sobre a realidade social”.

Mas, além da implementação de políticas concretas de equidade, tão importante quanto elas são as ações individuais por parte de cada um, membro integrante da sociedade, especialmente em um País em que vigora o paradigma do Estado Democrático de Direito.

Assim, as pessoas, individualmente, podem e devem definir parâmetros que orientem a criação de padrões de civilidade essenciais para reconstruir a ordem social e auxiliar na garantia da igualdade racial, a fim de que isso não se torne apenas uma retórica, mas uma prática efetiva. A vigilância de suas ações e, inclusive, de suas falas, são algumas das medidas importantes a serem concretizadas, tudo colaborando para a realização da igualdade (Moreira, 2020, p. 628-631).

Feitas essas considerações, evidencia-se que há ainda muito a se fazer, seja no campo institucional, por meio de políticas voltadas para a não discriminação em qualquer de suas formas, especialmente de raça e gênero, seja no campo individual. Para tanto, existem à disposição da sociedade normas nacionais e internacionais que, além de validar e incentivar a adoção de posturas que visem a concretização da igualdade entre todos, também reprimem condutas discriminatórias.

Por fim, uma notícia alvissareira: a recente Lei n. 14.611, de 3.7.2023, voltada ao combate à discriminação nas relações de trabalho, especialmente entre mulheres e homens, no plano salarial, construiu uma política pública multidimensional, envolvendo vários aspectos, os quais, organicamente reunidos e atuantes, certamente tenderão a alcançar resultados eficazes em prazo satisfatório.

O novo diploma legal apresenta os seguintes pontos, entre outros: a) deixa claras as regras antidiscriminatórias para as instituições e empresas; b) fixa multas elevadas para o descumprimento que ocorrer, acentuando, ademais, as penalizações nos casos de reincidência; c) esclarece, didaticamente, que tais punições administrativas não afastam outros efeitos indenizatórios resultantes da prática da discriminação; d) apresenta à sociedade civil e suas entidades componentes caminhos práticos para a solução do problema no campo administrativo das empresas e instituições; e) determina às instituições e empresas que divulguem, pelos canais próprios, mas de forma transparente, em prazos sucessivos razoáveis, as medidas e os resultados concretizados ao longo do tempo; f) determina também ao Estado que disponibilize, em sítio

eletrônico de fácil acesso, estatísticas e outras informações importantes para o bom sucesso da política pública.

Torna-se claro aqui, pela recente Lei n. 14.611/2023, como a Ciência pode contribuir para estruturação de sólidas e eficazes políticas públicas, bem assim como estas podem avançar com maior eficiência caso se harmonizem e dialoguem com o conhecimento científico.

CONCLUSÃO

O período posterior à Segunda Grande Guerra representou um marco substantivo para o constitucionalismo, pois foi em tal momento que surgiu o Estado Democrático de Direito, com o ideal de dar plenitude aos reais direitos humanos e fundamentais e de conferir voz e vez a todas as pessoas.

A Constituição Federal de 1988 incorporou esse paradigma humanista e social em seu texto, inclusive coibindo condutas discriminatórias e rechaçando a estratificação social, à luz da concretização dos princípios da igualdade substancial e da dignidade.

Não obstante os enormes avanços ocorridos na ordem jurídica do Brasil, no plano constitucional, internacional ratificado e infraconstitucional nesse tema, a partir da Constituição de 1988 – o tema da discriminação por gênero e raça -, o fato é que os dados estatísticos demonstram ainda a existência de grande distância para a superação do fosso entre mulheres e homens, negros e brancos.

Os números brasileiros extraídos das pesquisas realizadas pelo IBGE e pelo IPEA comprovam tal afirmação, mesmo que pretos e pardos, e o público feminino, representem a maioria da população brasileira.

O caminho para a busca de resultados mais efetivos com relação a esses objetivos civilizatórios do combate à discriminação e do incremento à inclusão nos diversos segmentos da sociedade, inclusive no universo do trabalho, reside no aprofundamento das políticas públicas harmônicas a essa normatividade inclusiva e antidiscriminatória existente.

As diretrizes estruturadas com suporte nessas políticas públicas, dirigidas não apenas às relações de poder, mas também aos demais aspectos da convivência social, tornam-se imprescindíveis para o avanço concreto nessa temática e no tocante a esses objetivos. Somem-se a isso a adoção de modelos de administração que promovam

a participação ativa e igualitária de todas as pessoas na tomada de decisões, além do uso de recursos tecnológicos avançados para estimular o firme engajamento da sociedade.

NOTAS

¹ Grifo no original.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. O trabalho da mulher: revisão de conceitos. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. 1ª ed. São Paulo: Companhia de Letras, 2022.

PIMENTEL, Silvia. 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: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. Disponível em: https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/08/SPM_instrumentosinternacionaisdireitosdasmulheres.pdf. Acesso em: 30 mai. 2023.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Estatuto da igualdade racial**: Lei nº 12.228, de 20 de julho de 2010, e legislação correlata. 3. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2014. Disponível em: https://www.ifmg.edu.br/governadorvaladares/extensao/neabi/lei-n-12288-2010_estatuto_igualdade_racial_3ed.pdf. Acesso em: 29 mai. 2023.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1993.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de Ggênero**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/>

programas-e-acoes/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/. Acesso em: 08 jan. 2024.

CONTRERAS, Sergio Gamonal. El principio de no discriminación por razones de sexo em materia laboral. **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2023a.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito do trabalho no brasil, formação e desenvolvimento**: colônia, império e república. São Paulo: Juspodivm, 2023b.

DELGADO, Mauricio Godinho; PIMENTA, José Roberto Freire; NUNES, Ivana. O Paradigma do Estado Democrático de Direito: estrutura conceitual e desafios contemporâneos. **Revista Jurídica UNICURITIBA**. Curitiba: UNICURITUBA, v. 2, n. 55, abr-jun. 2019, p. 485-515. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/issue/view/137/showToc>. Acesso em: 30 mai. 2023.

FUNCK, Flávia Bornéo. Ações afirmativas de igualdade racial no mercado de trabalho: análise de casos judiciais sob a ótica da teoria de justiça social de Nancy Fraser. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Ano XXXII, n. 55, mar. 2022. GOMES, Ana Cláudia Nascimento; COSTA, Márcio Dutra da; LACERDA, Rosângela Rodrigues Dias; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Coord.). Disponível em: <https://anpt.org.br/publicacoes/revista-do-mpt/4150-revista-n-55>. Acesso em: 30 mai. 2023.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da dignidade**. 1. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GRUSKY, David B. The past, present, and future of social inequality. In: **Social stratification in social perspective: class, race and gender**. Ithaca: Cornell University Press, 2001.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Características gerais dos moradores 2020-2021**. 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf. Acesso em: 07 jul. 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**. 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html>. Acesso em: 07 jul. 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais: 2012 a 2019**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=downloads>. Acesso em: 29 mai. 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais: tabelas - 2022**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html>. Acesso em: 07 jul. 2023.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Trabalho, população negra e pandemia: notas sobre os primeiros resultados da PNAD COVID-19**. Brasília: IPEA, Nota Técnica nº 46, nov. 2020. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10303/1/NT_46_Diest_TrabalhoPopula%C3%A7%C3%A3oNegraePandemia.pdf. Acesso em: 29 mai. 2023.

JARDINA, Ashley. **White identity politics**. Cambridge: Cambridge University Press, 2019.

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

LOPES, Otavio Brito. A discriminação indireta no mercado de trabalho: gênero e raça. In: ASSIS, Valdirene Silva de (Org.). **15 anos de Coordi-gualdade**. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

NEVES, Magda de Almeida. Trabalho e gênero: permanências e desafios. In: **Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 9, n. 2, 2007. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/483>. Acesso em: 7 jul. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas inter-nacionales del trabajo relativas a la competencia de la inspección del trabajo**: disposiciones principales. Genebra: OIT, 1990.

PUJOL, Michele. **Feminism and anti-feminism in early economic thought**. London: Edward Elgar, 1992.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Nuevos aportes sobre la protección a la intimidad del trabajador. In: Ribeiro, Lélia Guimarães, Carvalho; Pamplo-na Filho, Rodolfo (Coord.). **Direito do Trabalho**: estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 23. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2004.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira Teixeira. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. In: **Revista Gênero**, 2008, v. 9, n. 1, p. 31-45. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/30952/18041>. Acesso em: 29 mai. 2023.

URIARTE, Oscar Ermida. La mujer en el derecho del trabajo: de la pro-tección a la promoción de la igualdad. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Co-ord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

Recebido em: 11 – 1 - 2024

Aprovado em: 26 – 6 – 2024

Mauricio Godinho Delgado

Ministro do TST. Doutor em Direito e Mestre em Ciência Política, pela UFMG. Professor Titular do Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0193819848023084>. E-mail: mauriciogdelgado@gmail.com

Juliana Bortoncello Ferreira

Procuradora do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal-UDF. Especialista em Direito e Processo do Trabalho, em Mercado de Trabalho e em Formação de Professores para a Educação Superior Jurídica. E-mail: ju.bortoncello@gmail.com

Centro Universitário do Distrito Federal

704/904 Seps Eq 702/902,
Brasília - DF, 70390-045