

ANÁLISE SOBRE O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA E A TEORIA DO IMPACTO DESPROPORCIONAL COMO INSTRUMENTO DE COMBATE À DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL¹

*ANALYSIS ABOUT THE CONSTITUTIONAL PRINCIPLE OF ISONOMY AND THE
DISPROPORTIONATE IMPACT THEORY AS A TOOL TO FACE THE GENDER INEQUALITY ON
BRAZIL*

Thalita Araujo MARQUES²

Marcelo TOFFANO³

ISSUE DOI: 10.21207/2675-0104.2020.1113

¹ O presente artigo sintetiza a monografia de conclusão da pesquisa, realizada para o Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2019-2020) da Faculdade de Direito de Franca (DFD), Franca/SP.

² Discente da Faculdade de Direito de Franca (DFD), Franca/SP. Bolsista do Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2019-2020).

³ Possui graduação em Direito pela Universidade de Franca (2001), possui especialização "lato sensu" pela Universidade de Franca (2003) e mestrado em Direito (Área de Concentração: Direito das Relações Econômico-empresariais) pela Universidade de Franca (2006). Doutorado em Direito (Área de Concentração: Função Social no Direito Constitucional) pela Faculdade Autônoma de Direito - FADISP (2014-2018). Atualmente é professor titular da Faculdade de Direito de Franca, é orientador de alunos que necessitam realizar o Trabalho de Curso. Tem experiência na área de Direito atuando como advogado desde 2002.

RESUMO

A presente pesquisa visa trazer à tona um assunto recorrente sob o viés do Direito Constitucional Contemporâneo: O Princípio Constitucional da Igualdade. O objeto de estudo é a discussão sobre a possibilidade de o Poder Judiciário estabelecer instrumentos de combate à discriminação indireta, no que diz respeito à desigualdade de gênero. Para tanto, será sintetizada a intensa luta das mulheres pela libertação de paradigmas socioeconômicos e histórico-culturais. Por fim, será apresentada a Teoria do Impacto Desproporcional, mecanismo norte-americano que uma vez recepcionado pelo ordenamento jurídico poderia auxiliar significativamente no combate à discriminação de gênero e na conquista da igualdade material.

Palavras-chave: Isonomia; Gênero; Teoria.

ABSTRACT

This research aims to bring up a recurring subject under the bias of Contemporary Constitutional Law: The Constitutional Principle of Equality. The object of study is the discussion about the possibility of the Judiciary establishing instruments to combat indirect discrimination, with regard to gender inequality. To this end, the intense struggle of women for the liberation of socioeconomic and historical-cultural paradigms will be summarized. Finally, the Theory of Disproportionate Impact will be presented, a U.S. mechanism that once received by the legal system could significantly help in combating gender discrimination and achieving material equality.

Keywords: *Isonomy; Gender; Theory.*

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa científica – “Análise sobre o Princípio Constitucional da Isonomia e a Teoria do Impacto Desproporcional como instrumento de combate à desigualdade de gênero no Brasil” - visa trazer a discussão de um assunto recorrente sob o viés do Direito Constitucional Contemporâneo. Com o objetivo inicial de explicitar a importância do Princípio Constitucional da Igualdade, um dos preceitos mais significativos da Constituição Federal, a pesquisa aprofunda-se no assunto ao discutir sobre a Teoria do Impacto Desproporcional, um mecanismo norte-americano que vem sendo a solução para diversos casos ao redor do mundo e que objetiva combater a discriminação indireta, principalmente no que diz respeito à desigualdade de gênero.

O objeto de estudo é a compreensão do quão considerável seria se o Poder Judiciário brasileiro buscasse outros instrumentos de combate à discriminação indireta, uma vez que a persistente desproporção em relação às mulheres na sociedade, principalmente no ambiente de trabalho, continua a reproduzir a falha em se combater a discrepância entre os sexos, mesmo com a notável

contribuição positiva das ações afirmativas. Torna-se, portanto, a adoção concreta da Teoria do Impacto Desproporcional, reconhecida no país pela primeira vez pelo Ex-Ministro do Supremo Tribunal Federal, Joaquim Barbosa, um possível e decisivo atalho para esta questão.

No primeiro capítulo, a pesquisa resgatará a importância do Princípio da Isonomia como preceito orientador de todo dispositivo constitucional, além da dificuldade da reafirmação deste no cenário brasileiro. Com base em classificações doutrinárias, se estabelecerá os tipos de igualdade e suas formas de representação, assim como seu papel no texto constitucional que garante, pelo menos em tese, que a lei possa proteger e servir a todos, sem distinção.

No segundo capítulo, será abordado a questão das Ações afirmativas e a missão do Estado Democrático de Direito em elaborar medidas públicas ou privadas, coercitivas ou voluntárias para a promoção e integração de indivíduos ou grupos que foram tradicionalmente discriminados e renegados pelo mesmo e pela sociedade no passado, como forma de satisfazer o Princípio da Igualdade Material. Assim, também serão verificadas as questões da Igualdade de Gênero no Brasil e a luta contínua das mulheres pela libertação de paradigmas socioeconômicos e histórico-culturais, os quais sempre as estereotiparam e inferiorizaram-na em relação ao homem.

Por fim, em um terceiro e último capítulo, buscará compreender-se, com base nos Estados Unidos, nação que se destacou na criação de mecanismos inibitórios e coercitivos contra a discriminação, um dos instrumentos mais utilizados no combate à discriminação de gênero: a chamada Teoria do Impacto Desproporcional (*disparate impact doctrine*), que se revela um instrumento eficaz no que diz respeito à concretização da isonomia e ao combate à discriminação indireta.

Como metodologia, foram utilizados os seguintes métodos: dedutivo-bibliográfico e comparativo. A pesquisa se realizou com base em livros, doutrinas, artigos (periódicos) jurídicos digitais e também análise de direito comparado.

2. DIREITOS HUMANOS: UMA BREVE SÍNTESE DE SUA IMPORTÂNCIA

Através de uma análise prévia de concepções doutrinárias acerca dos direitos humanos e consequentes direitos fundamentais e suas formas de positivação, é imprescindível refletir sobre tais direitos que, de alguma forma, estão presentes na humanidade há muito tempo.

Baseado em um Estado Democrático de Direito, a Constituição Federal de 1988 é vista como o grande marco jurídico dos Direitos Humanos no Brasil, e, por isso, considerada uma das constituições mais avançadas do mundo nesse sentido. Assim, ao elencar a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado brasileiro, a Constituição está indicando que tal princípio é parâmetro orientador de todas as condutas estatais.

2.1 O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA

Considerado um dos princípios mais importantes e norteadores diante de tantos outros que dão respaldo à Constituição Federativa do país, a isonomia, - ou até mesmo a falta dela - está inserida em um contexto antigo, mas que traz repercussões até os dias de hoje.

Ao mesmo tempo que constitui um dos temas de maior relevância para o alcance da efetiva justiça, o Princípio da Igualdade gera dificuldades para os juristas em sua conceituação e aplicação, uma vez que se trata de um assunto com diversas perspectivas em meio a diversas situações concretas.

Assim, embora a busca pela igualdade tenha acompanhado a raça humana desde os tempos mais remotos, foi somente com a Revolução Francesa que a sua ideia jurídica se formalizou, expressando-se no Art.1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. Através do lema “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”, o homem compreendeu que inúmeras eram as desigualdades sociais

e materiais existentes, e árduo seria o caminho para o fim dos privilégios e da hierarquia propriamente dita.

Em suma, por consequência de todo um contexto histórico marcado por disparidades socioeconômicas, culturais e étnicas, o Direito Constitucional Moderno, juntamente com a doutrina, consagrou o Princípio Constitucional da Igualdade como matéria primordial a ser aprofundada, pois carregada de valores que constituem os demais preceitos jurídicos existentes, de forma a dividi-lo, sobretudo, em duas espécies: a igualdade formal e a material.

2.1.1 A IGUALDADE FORMAL E A IGUALDADE MATERIAL

A igualdade formal – também reconhecida como “igualdade diante a lei” – é aquela que está voltada para o trabalho do legislador em observar a equivalência entre os indivíduos no momento de formulação das normas jurídicas, para que não haja nenhuma discrepância e discriminação capaz de violar a isonomia. Trata-se de um tratamento igualitário sem observar as diferenças existentes entre as pessoas, impedindo, portanto, qualquer forma de distinção.

Porém, fundando-se em um Estado Democrático de Direito, a isonomia precisou ser reconhecida em termos de igualdades de chances e de oportunidades. Para tanto, buscou-se ampliar tal conceito para que a doutrina pudesse questionar, a partir daquele momento, o princípio da igualdade material, também denominada de “igualdade perante a lei”.

Esta, por sua vez, possui a função de buscar o preceito constitucional por meio de instrumentos de promoção social e jurídica. Na opinião da professora e juíza federal Fernanda Duarte Lopes, a isonomia material - também reconhecida como substancial – é aquela que assegura o tratamento uniforme de todos os seres humanos, resultando em igualdade real e efetiva de todos, perante todos os bens da vida (SILVA, 2003, p. 36).

Em contrapartida, embora a igualdade material esteja expressa nas Cartas Constitucionais de países que admitem contornos de um Estado Democrático, fundada no bem-estar social dos indivíduos, até hoje a legitimação de tal princípio jurídico não conseguiu alcançar sua efetividade plena.

Destarte, mesmo após décadas para finalmente a doutrina ter expandido suas ideias em relação ao princípio jurídico, percebendo a importância de se exigir maior explicitação de seu conteúdo para que a igualdade material encontrasse respaldo na Constituição, existem ainda muitas situações em que o Poder Judiciário, por consequência das barreiras do conservadorismo e do tradicionalismo, acaba por não acolher todas as formas de igualdade admitidas no ordenamento jurídico.

2.2 A QUESTÃO DA DISCRIMINAÇÃO

Apesar de haver posicionamentos no sentido de que todas as formas de discriminação são ilegítimas, o presente subcapítulo busca esclarecer que este conceito é equivocado, uma vez que, mais do que lícitas, algumas discriminações são justificáveis, necessárias e aceitas tanto pelo legislador ao transcrever a norma, quanto pelo Judiciário, quando este a adequa ao caso concreto. Desta forma, cabe estabelecer a denominação de discriminação lícita e ilícita e onde estas podem ser encontradas.

2.2.1 DISCRIMINAÇÃO LÍCITA E DISCRIMINAÇÃO ILÍCITA

A discriminação lícita, concerne-se de um meio para a concretização e efetivação da isonomia material, visto que atua em prol dos grupos minoritários socialmente discriminados e inferiorizados. Ademais, identifica-se sua presença em diversas normas de ordem econômica e social na Constituição Federal. Sua exteriorização se dá, a título de exemplo, nos arts. 227, §3º, inciso I, e 201, §7º, incisos I, II da CF, os quais versam, respectivamente, a

respeito da proibição de crianças menores de quatorze anos de contraírem relações empregatícias e o benefício que se estabelece em prol da mulher no tocante a idade de contribuição para a aposentadoria.

Para CRUZ (2009, p. 21), em todos esses casos o Poder Constituinte Originário impõe uma discriminação que se legitima em favor de argumentos comunitários favoráveis à proteção de determinados grupos. É de se notar, portanto, que a discriminação determina uma preferência em favor de alguém.

Entretanto, ao contrário do que se entende por discriminação positiva, a discriminação ilícita, segundo concepções construídas nas Convenções Internacionais sobre a Eliminação das Formas de Discriminação, especialmente contra a Mulher, adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1979 - que entrou em vigor em 1981-, é definida como:

Toda e qualquer forma, meio, instrumento, ou instituição de promoção da distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em critérios como a raça, cor da pele, descendência, origem nacional ou étnica, gênero, opção sexual, idade, religião, deficiência física, mental ou patogênica que tenha o propósito ou efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer atividade no âmbito da autonomia pública ou privada (CRUZ, 2009, p. 15).

Em sua obra, Cruz (2009, p. 30) ressalta que a violação dos direitos fundamentais através da discriminação pode se manifestar de diferentes maneiras. Portanto, salienta-se a necessidade, para a continuidade do tema exposto, de abranger as distinções entre elas.

A primeira e mais frequente das discriminações, é denominada de discriminação direta ou intencional. Segundo Álvaro, tal conduta é aquela que se depreende facilmente o animus discriminatório, sobressaindo no indivíduo a vontade de violar a integridade física e moral do outro (CRUZ, 2009, p. 30).

Todavia, mesmo com as leis que passaram a prever punições, e ao menos em tese, às práticas discriminatórias intencionais ou diretas, tal avanço não foi suficiente o bastante para

conter as desigualdades. “Pelo contrário, a discriminação passou a ser resultado de leis e práticas que, aparentemente, não tinham nada de discriminatórias – nem com base em seus textos, nem com base nas vontades aparentes dos legisladores” (CORBO, 2017, n.p.).

Deste modo, reconheceu-se a “discriminação de fato” - que será estudada por este artigo como discriminação indireta, visto que constitui parte importante do objeto de estudo deste trabalho - como uma das maneiras de discriminação que vêm se tornando extremamente comum no Brasil. Ainda assim, embora a legislação brasileira se omita a respeito do assunto, a discriminação indireta desponta-se frequentemente tanto no campo da autonomia privada quanto na pública.

Baseando-se na obra de Joaquim Barbosa, Cruz (2009, p. 30) reconhece que no campo privado, tal conduta é reconhecida como “racismo inconsciente” e por meio desse mecanismo o discriminador não têm a consciência do mal que provoca. Trata-se de “blagues e piadas, chamadas politicamente incorretas, e que por serem assim tachadas, se repetem e se reproduzem cada vez mais no Brasil” (CRUZ, 2009, p. 30). Já, no campo público tal discriminação resulta de políticas de neutralidade e indiferença advindas do aparato estatal para com as vítimas, ou seja, mais uma vez as minorias acabam por ser esquecidas por suas peculiaridades étnicas, culturais e sociais.

3. A HISTÓRICA INFERIORIZAÇÃO DAS MULHERES E O CONSEQUENTE REFLEXO NO MERCADO DE TRABALHO

3.1 A HISTÓRICA INFERIORIZAÇÃO DA MULHER

Previamente à análise das políticas públicas concebidas pelo Estado em prol da mulher por meio das Ações Afirmativas, como forma de proporcionar a isonomia material para esta classe,

cabe a discussão sobre a longa e remota luta das mulheres pela igualdade de gênero.

É importante salientar que nunca se mostrou tão presente a necessidade de reafirmação do espaço das mulheres na sociedade contemporânea, junto a um esclarecimento global dos mecanismos de dominação, que por muito tempo as reprimiram, mas não acabaram com a determinação e a coragem de milhares de mulheres de lutar, todos os dias, pela aceitação e pela plena igualdade de gênero.

Assim, em países de valores rurais patriarcais, como o Brasil, a evolução histórica da mulher, deu-se num ambiente de princípios retrógrados e, portanto, todo processo de socialização e educação da mulher conduzia-a a completa submissão ao homem, primeiro ao pai e depois ao marido e por fim as instituições que priorizavam, quase que exclusivamente, a ordem masculina dominante.

Na opinião de Clarice Novaes, mencionada por Castro (1983, n.p.), embora alguns antropólogos discutam a existência ou não de verdadeiras sociedades igualitárias, além de todos concordarem que há sociedades onde a mulher alcançou reconhecimento e poder social considerável, ninguém contemplou uma sociedade onde a mulher possua poder publicamente reconhecido e autoridade superior à do homem.

3.2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Fazendo-se uma breve retrospectiva sobre a remota inserção das mulheres no mercado de trabalho, a discussão sobre a importância das mesmas ganhou notoriedade a partir de 1980, e foi ressaltada por grandes autoras que expuseram a trajetória feminina e suas dificuldades em alcançar um espaço ao lado dos homens como trabalhadoras.

Dados do Censo de 1872, retirados do caderno de formação “As mulheres e o mercado de trabalho” do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) (UNICAMP, 2017,

n.p.) revelam que, no conjunto da população feminina com profissão, cerca de 52% eram empregadas domésticas e costureiras.

Essa situação se perdurou por um longo tempo e mesmo com a chegada da década de 60, com o conseqüente êxodo rural e a expansão da indústria nos grandes centros urbanos, a força masculina continuou dominando a preferência dos empregadores.

Desta forma, o que houve foi somente um deslocamento do trabalho do assalariado agrário para o industrial, e tal contexto não deixou lugares para as mulheres se destacarem, posto que estas permaneciam nos ofícios ditos como secundários, ou seja, os domésticos, de limpeza, como cozinheiras, dentre outros.

Foi somente a partir de 1980, que se tornou elevada a participação das mulheres em relação aos homens entre a população ocupada, chegando a 44%, em 2010, de acordo com o Censo Demográfico (IBGE, 2010) deste mesmo ano. Da mesma forma, as mulheres superaram os homens no ensino superior pela primeira vez em 1991, se destacando em áreas como ciências humanas e sociais, biológicas e da saúde.

Entretanto, a cada avanço e mudança, deparava-se com um novo obstáculo, e a persistência das diferenças assalariais continuaram a existir.

Hoje, ao mesmo tempo em que a mulher evolui nos seus direitos, atingindo um nível educacional mais elevado, atuando em cargos e áreas em que antigamente não era aceita, e provando a cada dia que é plenamente capaz de exercer uma dupla jornada de trabalho, algumas condições continuamente reproduzem as desigualdades tradicionais, como a própria remuneração.

A discriminação pelo sexismo é a explicação plausível para o fato de que em média as mulheres venham a receber 25% a menos do que homens que exercem a mesma atividade, assim como para a situação de não reconhecimento, por parte do IBGE, da dona de casa como população economicamente ativa (CRUZ, 2009, p. 47).

De certo, sabe-se que a luta pela igualdade de gênero deve ir além da abolição de leis, costumes, regulamentos e práticas existentes que sejam discriminatórias contra a mulher. O estabelecimento de proteção jurídica contido nos princípios

constitucionais de direito são mecanismos extremamente significativos, mas não suficientes para coibir e alcançar a plena isonomia material.

Assim, mostra-se necessário perquirir a Constituição Federal, pois uma vez que nesta há respaldo à erradicação dos preconceitos e à abolição das práticas habituais e de todas as outras que se baseiam na ideia de inferioridade da mulher, nos diversos campos político, social, econômico e cultural, faz-se necessário, de forma constante, discutir sobre formas eficazes de identificação de tais discriminações, buscando-se encontrar medidas pertinentes coibi-las e erradica-las.

3.3 AS AÇÕES AFIRMATIVAS COMO INSTRUMENTO DE CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE MATERIAL

Após discussão sobre o Princípio da Igualdade e suas formas de manifestação e a breve síntese sobre a intensa luta das mulheres para alcançar seus direitos frente à sociedade, expor-se-á, por meio deste subcapítulo, um dos instrumentos mais importantes existentes na Constituição para o combate à chamada discriminação ilícita, seja ela direta ou indireta, e para a concretização da igualdade material em favor das minorias.

3.3.1 CONCEITO

Após um grande salto na história e depois de muitas disparidades sociais, a Constituição Federal de 1988 foi além dos parâmetros formais redigidos e estabeleceu meios e instrumentos que assegurassem o que o próprio conceito de igualdade material admite: tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades, com o fim de implementar a igualdade concreta ou substancial.

Diante da importância das mesmas, cabe primeiro classifica-las. Segundo Gomes (2001, n.p.):

Atualmente, as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vista ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. [...], as ações afirmativas têm natureza multifacetária, e visam a evitar que a discriminação se verifique nas formas usualmente conhecidas – isto é, formalmente, por meio de normas de aplicação geral ou específica, ou através de mecanismos informais, difusos, estruturais, enraizados nas práticas culturais e no imaginário coletivo.

No Brasil, o mecanismo das ações afirmativas deu-se em 1968 com a ratificação da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, da Organização das Nações Unidas (ONU). A partir desse marco, demonstrou-se a importância de superar desigualdades histórico-sociais que por longo tempo obstaram o acesso de determinados grupos aos direitos essenciais. Desta forma, a Constituição Cidadã reiterou a importância e trouxe objetivos fundamentais à República Federativa do Brasil, valendo-se de diversas ações que buscavam viabilizar o reconhecimento da dimensão material da igualdade

3.3.2 AÇÕES AFIRMATIVAS DIRIGIDAS ÀS MULHERES

Considerando que o país possui o amparo das ações afirmativas, que objetivam o uso da discriminação positiva para combater a discriminação social, as mulheres puderam ser incluídas, com respaldo no princípio da igualdade, em oportunidades e chances que antigamente eram improváveis para sexo feminino.

De acordo com o artigo “Ações afirmativas dirigidas à proteção da mulher” (COZER; CORINO; PÊPE, 2008, n.p.), no que se refere às ações afirmativas públicas, tem-se no Brasil a Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995. Tal norma proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Não obstante, no presente, a Constituição Federal e a CLT, respectivamente em seus artigos 10, alínea “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e no artigo 391, protejam a mulher gestante, em muitos casos o fato da mulher ser casada ou estar esperando um filho, são fatores determinantes para sua exclusão no momento de contratação da empresa.

Desta forma, com a Lei 9.029/95, segundo a advogada e professora Ana Beatriz Ramalho de Oliveira Ribeiro (2011, n.p.), confirmou-se como crime as práticas discriminatórias de exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou ao estado de gravidez, de adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução à esterilização genética, promoção ou controle de natalidade.

Outra ação afirmativa que objetivou a concretização da igualdade material fora a Lei nº 9.504/97, posto que propiciou normas gerais para as eleições e incluiu a mulher no percentual de cadeiras a ocupar nos cargos eleitorais. Assim, com a reforma sofrida pela Lei nº 12.034 de 2009, restou-se no artigo 10, §3º - da supracitada Lei de 1997 – que do número de vagas resultantes das regras previstas, cada partido ou coligação deveria reservar o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento para candidaturas de cada sexo.

Consoante coleta de dados realizada ao longo destes anos em relação ao número de candidatas eleitas, mostra-se expressivo que a quantidade de deputadas presentes no país é reflexo de uma conquista feminina de um cargo que, antigamente, somente pertencia aos homens. Entretanto, este número é muito escasso se comparado com o total de cadeiras no parlamento.

Na opinião de Florisa Veruci (1999, p. 66), mencionada por Cruz (2009, p. 167):

Esse sistema de quotas muito pouco conseguiu reverter a quase inexistência de parlamentares femininas que, até a atualidade, em regra não passam de 10% (dez por cento) do total de cadeiras. Tem sido comum a prática da direção dos partidos políticos brasileiros de escolher candidatas mulheres exclusivamente para preencher esse percentual. Nenhum trabalho de aprimoramento ou até mesmo de

esclarecimento às mulheres tem sido colocado em funcionamento pelos nossos partidos políticos.

Por outro viés, no que diz respeito à proteção da mulher em relação a violência doméstica e familiar, a Lei nº 11.340, popularmente conhecida como “Lei Maria da Penha”, sancionada pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva em 7 de agosto de 2006 fez com que fossem necessárias ações por parte do Estado, com o fim de implementar políticas públicas que previnam, punam e erradiquem a violência contra a mulher.

Em suma, conclui-se que todos estes dispositivos supracitados possuíram e possuem grande destaque na conquista das mulheres por suas garantias. Todavia, através de comparações em relação às experiências dos Estados Unidos com as ações afirmativas, percebe-se que os norte-americanos, além de serem os pioneiros neste mecanismo, alcançaram êxito em políticas públicas e privadas de integração e respeito às minorias.

Desta forma, mesmo depois de décadas de adoção do instrumento, o Estado Brasileiro acaba por falhar, incessantemente, haja vista a inexistência/carência de normas antidiscriminatórias e afirmativas em favor das minorias.

4. A TEORIA DO IMPACTO DESPROPORCIONAL

4.1 ORIGEM E CONCEITO

A Teoria do Impacto Desproporcional ou adverso – “*Disparate Impact Doctrine*” – trata-se de uma grande inovação do direito norte-americano no que diz respeito à concretização do princípio da igualdade material.

Para o digníssimo Ex-Ministro do Supremo Tribunal Federal, Joaquim Benedito Barbosa Gomes, - o grande expoente da Teoria no Brasil -, tal instrumento busca, ao invés de alcançar a

igualdade através da trivial coibição do tratamento discriminatório, combater a “discriminação indireta”.

Como abordado anteriormente, a discriminação indireta redonda em uma desigualdade não oriunda de atos concretos ou de manifestação expressa de discriminação por parte de quem quer que seja, mas de práticas administrativas, empresariais ou de políticas públicas aparentemente neutras, porém dotadas de grande potencial discriminatório (GOMES, 2001, p. 23).

Deste modo, conceitua-se a renomada Teoria, nas palavras de Gomes (2001, p. 24):

Toda e qualquer prática empresarial, política governamental ou semigovernamental, de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento de sua concepção, deve ser condenada por violação do princípio constitucional da igualdade material, se em consequência de sua aplicação resultarem efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoas.

Deve-se ressaltar que a aparição da disparate impact doctrine se deu de forma anterior às mobilizações populares dos americanos, principalmente nas décadas de 1950 a 1970. Tais manifestações fizeram com que a história de grandes personagens, que sempre lutaram a favor da isonomia, como Martin Luther King, ganhassem voz. É notório, assim, que os protestos em vários Estados americanos permitiram uma considerável agregação de valores na consciência individual e coletiva da população estadunidense.

Como se verá adiante, a evolução histórica dos Estados Unidos se deve a alterações respeitáveis na legislação americana, a partir da década de 1960. Através do Civil Rigth Act, em 1964, possibilitou-se, juntamente com os incessantes esforços da Suprema Corte Americana, a criação de diversas ações afirmativas e instrumentos de inserção que visavam, exclusivamente, a superação das discriminações.

4.2 A EXPERIÊNCIA AMERICANA: O PAPEL DA SUPREMA CORTE DOS ESTADOS UNIDOS

Foi através da Ordem Executiva nº 10.925, promulgada pelo presidente John F. Kennedy em 1961, que o termo ação afirmativa foi redefinido, de modo que pudesse ampliar seu escopo de reparação a uma vítima de tratamento discriminatório para medidas combativas e de prevenção à discriminação.

Do mesmo modo, o presidente Lyndon Johnson, através do Civil Rigts Act de 1964 e da Ordem Executiva nº 11.246, estipulou metas de inclusão de minorias, definindo a ação afirmativa como também a ideia de igualdade substantiva ou material, isto é, de resultados. Foi nesse momento que se passou a prever a igualdade de fato e não apenas de direitos.

Atendendo ao objetivo da pesquisa, qual seja, a aplicação da teoria do impacto desproporcional para o combate à discriminação de gênero, se contemplará um julgado específico da Suprema Corte que possui um papel fundamental na discussão sobre o tema. Dessa forma, cabe explanar o particular caso *Griggs v. Duke Power Co.* de 1970 (420 F.2d 1225), considerado o “landmark case” em matéria de “disparate impact”.

Trata-se de julgado proferido pela Corte em ação federal proposta por pessoas negras perante o Judiciário Federal do Estado da Carolina do Norte, contra *Duke Power Co.*, uma empresa especializada no fornecimento de energia elétrica, acusada de praticar, além da clássica discriminação em dificultar-lhes o acesso ao quadro geral de empregados, outra forma de iniquidade, que se traduz na contratação dos poucos negros para funções subalternas e desprezíveis, que corroboram com o status de subordinação social (GOMES, 2001, p. 24).

Na ação, os autores argumentaram o fato de que, embora a empresa tivesse aberto suas portas a empregados da raça negra, bem como dispuseram de mecanismos aptos a viabilizar a promoção para posições funcionais de maior prestígio e remuneração para os poucos negros ali existentes, fizeram o oposto, impondo condições a essas pessoas que acarretavam, segundo a opinião destes, em um impacto desproporcional.

Se posicionaram, ainda, contra a exigência de aprovação em “testes de inteligência” que eram impostos pela empresa como condição para promoção, nos quais os empregados brancos acabavam obtendo maior êxito, considerando o fato de terem tido a oportunidade de frequentar, no passado, melhores escolas.

Para os negros autores da ação, tal exigência ambígua tinha motivação discriminatória e visava pura e simplesmente a manter o status quo, já que, tendo eles sido obrigados por força de lei a frequentar escolas segregadas e de inferior qualidade, dificilmente estariam aptos a lograr aprovação nos referidos testes em igualdade de condições com pessoas da raça branca. Logo, a exigência imposta pela empresa, conquanto revestida de aparência até certo ponto anódina e neutra, configurava em realidade uma medida de impacto desproporcional sobre os candidatos negros, oriundos de escolas segregadas. Violava, portanto, entre outros, o princípio constitucional da igualdade, mais precisamente a chamada *equality at birth* (GOMES, 2001, p. 25-26).

Nessa senda, a aplicação da teoria do impacto desproporcional foi fundamental para a resolução do caso. A Suprema Corte Americana decidiu favoravelmente aos autores, se fundamentando no fato de que a medida impedia, de forma incisiva, qualquer modificação no quadro de empregados em favor das minorias.

O caso *Griggs v. Duke Power Co.*, de 1970 (420 F.2d 1225), para o respeitável Joaquim Barbosa, foi pioneiro em matéria de discriminação indireta nas relações de emprego, de forma que contou com a participação decisiva do Governo Federal em apoio aos requerentes.

Como precedente jurisdicional, o caso tem uma importância crucial, uma vez que os ensinamentos jurídicos dele extraídos vieram lançar luzes esclarecedoras sobre toda a vasta gama de questões jurídicas que vêm sendo debatidas no seio do Judiciário americano nos últimos trinta anos, como é o caso, por exemplo, da questão de saber em que hipóteses o fator intencionalidade reveste-se de relevância para efeito de se determinar se um dado comportamento empresarial ou uma determinada política governamental configura ou não uma medida discriminatória (GOMES, 2001, p. 26).

Outro julgado estadunidense pode ser aqui colacionado para o deslinde do referido tema, precipuamente na questão do combate à

desigualdade de gênero. Trata-se do *Price waterhouse v. Hopkins* [490 U.S. 288 (1989)].

No caso em tela, Ann Hopkins, gerente sênior da companhia Price Waterhouse, foi cogitada para a condição de sócia. A referida empresa não chegou sequer a lhe dar uma resposta a seu pleito, e sua promoção foi deixada para ser reapreciada em ano posterior. No entanto, passado esse período de tempo, os sócios da empresa recusaram sua promoção, alegando existir outros empregados tão ou mais capacitados que a litigante.

A Suprema Corte, por sua vez, acatou o pleito de Ann, entendendo que a empresa em questão agiu severamente com a funcionária, a discriminando pela sua sexualidade, ou seja, pelo fato de ser mulher.

Tal alegação é tão verdadeira, que a própria comissão da Price Waterhouse recomendou, inclusive, que Ann acatasse algumas diretivas, tais como: “a de andar de maneira mais feminina, que falasse com modos mais femininos, que se vestisse de maneira mais feminina, que usasse maquiagem, cabelos mais estilizados e que usasse joias” (GOMES, 2001, p. 169).

Mais uma vez, portanto, a teoria do impacto desproporcional foi empregada na fundamentação da Corte, que decidiu a favor da funcionária, sob a sustentação de que a empresa a havia discriminado ilegalmente com base no sexo, dando conscientemente credibilidade e efeito aos comentários dos outros funcionários sobre ela, resultantes de estereótipos sexuais.

A teoria do impacto desproporcional, com o objetivo de combater essa espécie de discriminação, permitiu que a Corte americana pudesse observar com mais atenção a indiferença e o desdém das autoridades públicas para com os grupos sociais marginalizados.

Essas autoridades, no momento da implementação de suas políticas governamentais, optavam por uma concepção do princípio da igualdade despreocupante em relação as especificidades dos grupos minoritários, tendendo quase sempre a perpetuar a iniqüidades históricas dos quais eles são vítimas.

Para Gomes (2001, p. 30), no Brasil, algumas (não todas) “práticas discriminatórias”, sobretudo em matéria de educação e emprego, se enquadram perfeitamente nessa modalidade de discriminação indireta, que uma vez banalizadas, passam a integrar a prática institucional normal (GOMES, 2001, p. 30), como se verá pormenorizadamente adiante.

4.3 A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA EM RELAÇÃO À APLICAÇÃO DA TEORIA DO IMPACTO DESPROPORCIONAL NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Indubitavelmente, percebe-se que a experiência americana na criação de políticas de integração e respeito às minorias é infindamente superior à brasileira, visto que os brasileiros não possuem um aparato de normas antidiscriminatórias e afirmativas em favor dos grupos minoritários. Todavia, o advento da Constituição Federal de 1988 trouxe mudanças positivas em relação à mulher, mesmo que ínfimas diante de toda a desigualdade ainda existente.

No ponto de vista de Cruz (2009, p. 187), o quadro de desigualdade em relação ao gênero vem se desmanchando, visto que as mulheres começaram a ocupar de forma significativa postos de direção e a se “infiltrar em profissões que até pouco tempo atrás pertenciam exclusivamente a classe masculina. Para o ilustre autor: “O adágio segundo o qual atrás de um grande homem tem sempre uma grande mulher perde sua validade num mundo em que as mulheres buscam seu próprio espaço” (CRUZ, 2009, p. 187).

Em que pese os significativos avanços que proporcionaram uma maior inclusão social da mulher, é inegável que a mesma continua a padecer em um estado de subordinação em relação ao homem. Ainda que a questão da discriminação seja um objeto de grande preocupação por parte dos legisladores nacionais, poucos são aqueles que se debruçam na questão das teorias da discriminação implícitas no ordenamento jurídico brasileiro.

Conquanto, a aplicação tímida de uma das teorias mais expoentes nos Estados Unidos demonstrou que o Supremo Tribunal Federal recepciona satisfatoriamente a Teoria do Impacto Desproporcional ao tratar de casos que violavam o princípio constitucional da igualdade.

A partir de pesquisas no meio eletrônico ao banco de decisões do Supremo Tribunal Federal, e artigos científicos de renomados autores e iniciantes da carreira científica, pode-se colacionar exemplo mais antigo - que merece destaque para os propósitos desse trabalho - da aplicação da teoria do impacto desproporcional pelo Supremo Tribunal Federal. Trata-se da Medida Cautelar da Ação Direta de Inconstitucional (ADI-MC) n. ° 1.946/DF, proposta pelo Partido Socialista Brasileiro (PSB), onde seu julgado é datado de 15 de dezembro de 1995.

No caso em tela, o referido Partido colocou em xeque a constitucionalidade do artigo 14 da Emenda Constitucional n. ° 20 de 15 de dezembro de 1988 e do artigo 6º da Portaria n. ° 4883 de 16 de dezembro de 1998 do Ministério da Previdência e Assistência Social, alegando violação ao disposto nos artigos 3º, IV, 5º, I, 7º, XVIII, e 60, §4º, IV, da Constituição Federal.

A emenda constitucional n. ° 20, datada de 15 de dezembro de 1998, estabeleceu, precisamente em seu artigo 14, que o salário atinente ao período de maternidade, seria limitado à R\$1.200,00 (um mil e duzentos reais), o qual deveria ser pago pela Previdência Social, cabendo ao empregador, portanto, inteirar o salário caso fosse maior que o previsto (MENDONÇA, 2017, n.p.).

Salienta-se que a previsão do artigo 14, da EC n. ° 20, estabelecia que a Previdência Social pagaria, apenas e tão somente, o valor indicado, qual seja R\$1.200,00 (um mil de duzentos reais), sendo que, se a mulher viesse a receber maior valor, caberia ao empregador inteirar o benefício previdenciário. Em outras palavras, tal Emenda permitia o retrocesso da vida profissional das mulheres, que ao longo da história e de incessantes esforços, haviam ganhado o direito ao salário-maternidade.

De certo, em 4 de março de 2003, a ADI 1946-DF foi julgada procedente no sentido de que a determinação do artigo 14 da

EC 20/98 não poderia se aplicar ao salário-maternidade, uma vez que contradizia com o quanto estabelecido no artigo 7º, inciso XVIII, da Carta Magna, no qual prevê o direito das mulheres a este digno auxílio.

Não se tratava apenas de um conflito aparente de normas, mas evidente violação ao princípio constitucional da igualdade. Transferir para as empresas a responsabilidade pelo pagamento excedente do salário-maternidade apregoaria a discriminação entre os sexos, o que não condiz com os ditames do Estado Democrático de Direito.

Isto porque, uma vez transferida a responsabilidade para o empregador no pagamento do valor excedente do salário maternidade, facilitaria e estaria estimulada a opção deste pelo trabalhador masculino, ao invés da mulher trabalhadora.

Destarte, a discriminação indireta, não percebida por aquele que a pratica, nem sequer pela sociedade, e que gera efeitos de imensa proporção no que diz respeito à igualdade, poderia, com a atuação da teoria do impacto desproporcional, ser eficientemente combatida.

Além disso, concluindo-se pela real e ainda existente discriminação em relação às mulheres no Brasil, conforme explanado de forma bem sutil neste artigo, diante de sua vasta importância e merecida discussão, é de extrema importância que o Poder Judiciário Brasileiro reconheça os efeitos desproporcionais de qualquer ato capaz de ameaçar os direitos femininos, a fim de torná-lo inconstitucional.

Assim, diante de todo o quanto exposto, depreende-se que a presença da Disparate Impact Doctrine nos julgados exarados pelo Poder Judiciário Brasileiro abriu asas para questões de extrema importância que, até então, não eram amplamente discutidas.

Em suma, entende-se que a adoção deste importante e inovador mecanismo norte-americano, não se excluindo, todavia, o essencial debate sobre a discriminação em razão de gênero de forma consciente e todo o contexto histórico em que a mulher esteve submetida – e ainda está -, faria com que a compreensão do fenômeno da discriminação alcançasse patamares mais elevados,

constituindo-se, com muito esforço, uma consciência social sobre a igualdade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde o começo, para a construção da presente pesquisa, indagou-se: “Por que, apenas em tese, o Direito contempla a todos? Por que, mesmo garantindo a todos, sejam homens e mulheres, a igualdade de tratamento, de liberdade e de oportunidade, na realidade não é isso que se observa?”. Foi nesse sentido, que buscou-se resgatar, a todo momento, a importância do Princípio Constitucional da Isonomia e demonstrar a dificuldade de reafirmação de tal preceito no cenário brasileiro, precipuamente no combate à discriminação de gênero.

Entendeu-se que estudar a Igualdade, como um dos pilares da Carta Constitucional e de toda a sociedade, é compreender, de certa forma, a falha existente em nosso ordenamento jurídico. É reconhecer, que mesmo no meio de tanto progresso, ainda assim a isonomia em termos de igualdades de chances e de oportunidades não alcançou de forma efetiva o seu objetivo.

A despeito da posição da mulher no Brasil, mesmo diante de significativos avanços no sentido de sua inclusão social, é inegável que a mesma continua em uma posição de inferioridade em relação ao homem. Isso se deve aos valores enraizados na sociedade de subalternidade e repressão desta, que fez com que ela se restringisse a profissões/atividades que detiveram – e ainda detém – a ordem masculina dominante.

Isto porque, fuge do conhecimento de todos e, inclusive, do debate dos Três Poderes, as várias maneiras e espécies de discriminação existentes em todos os setores da sociedade. Pôde-se enxergar, através deste trabalho, que muitas vezes a própria lei antes aprovada e práticas administrativas, tanto na seara privada, quanto na pública, acabam por discriminar, de modo indireto, determinado grupo vulnerável. A isso, se dá o nome de discriminação indireta.

No entanto, não se poderia olvidar de prestigiar um dos instrumentos mais importantes previstos na Constituição Federal para o combate à todas as espécies de discriminação: as ações afirmativas. São através destas que o Estado, usando da própria discriminação em um viés positivo, pretende acertar contas entre o presente e o passado. Ou seja, pela via executiva, legislativa ou por uma decisão judicial, reconhece sua missão de Estado Democrático de Direito e resgata determinados segmentos sociais vulneráveis por meio de medidas de compensação.

Ocorre que, mesmo com as boas intenções do Estado em elaborar determinado diploma normativo, o exercício cotidiano da legislação revela inconsistências em relação ao princípio da igualdade material. Assim, mesmo diante de sua significância, as ações afirmativas não são capazes de cuidar das discriminações indiretas.

Concluiu-se, pois, através da leitura de artigos de iniciantes da carreira científica e de obras exemplares de autores renomados e consagrados do direito constitucional, que todas as vezes em que o Poder Judiciário Brasileiro recepcionou, mesmo que de forma tímida, a disparate impact doctrine para resolução de seus julgados, pôde-se identificar, efetivamente, a presença da discriminação indireta, a constatar como esta se manifesta em diversos setores da autonomia pública e privada.

A teoria do impacto desproporcional, construída pela Corte Americana, e que prevê a possibilidade de punir todas as práticas empresariais, políticas governamentais e semigovernamentais, de cunho legislativo ou administrativo que em princípio passam despercebidas aos olhos da sociedade, mas são potenciais atos discriminatórios, poderia ser notável instrumento para acelerar a redução de tais discriminações no Brasil.

Conquanto, não bastante a significativa recepção da referida teoria, esta, por si só, não seria capaz de extinguir a discriminação estudada. Percebeu-se, diante da sucinta análise das várias espécies de discriminação existentes, que o legislador não se atentou a tipificar todas as práticas discriminatórias, de forma que estas, por

não estarem expressas no ordenamento jurídico, não são coibidas e, principalmente, passíveis de sanções.

Nesse sentido, concluiu-se que a experiência americana na criação de políticas de integração e respeito às minorias é infundamente superior à brasileira. Isso se deve à ausência de um aparato de normas antidiscriminatórias e afirmativas em favor das minorias no Brasil.

Todavia, através da ampliação do estudo das mais diversas formas de discriminação existentes no Brasil e o olhar atento do legislador a fim de tipificá-las, juntamente com a contribuição dos resultados frutíferos do mecanismo norte-americano supramencionado, tais atos poderiam ser tidos como infrações, a fim de que sejam devidamente punidos por meio de sanções administrativas, civis e até mesmo criminais para quem as praticam.

Diante de todo o exposto, concluiu-se que o ordenamento jurídico tem se atentado somente às discriminações que são facilmente de serem percebidas e coibidas, e mesmo os agentes que praticam estas, muitas das vezes, não suportam qualquer espécie de sanção exemplar, punitiva ou pedagógica.

Deste modo, é tarefa do Poder Legislativo, com o respaldo de toda comunidade jurídica, se atentar à proteção dos grupos minoritários, em especial à mulher, no que diz respeito a todas as formas de discriminação, especialmente a indireta, para que se possa no caso concreto reprimir tais atos, como forma de contribuir no avanço das igualdades de chances e oportunidades para todos, e para a verdadeira efetivação da justiça.

REFERÊNCIAS

BARRETTO, Rafael. **Direitos Humanos**. Salvador: JusPODIVM, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 de ago. 2020.

BRASIL. **Lei 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da

relação jurídica de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/127425/lei-9029-95>. Acesso em: 25 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.946-5**. Relator: Min. Sydney Sanches. Julgamento: 29 abr. 1999. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em: 15 de ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Habeas Corpus 124.306**. Relator: Min. Marco Aurélio. Disponível em: www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/HC124306LRB.pdf. Acesso em: 06 de jul. 2020.

CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. **O princípio da isonomia e a igualdade da mulher no direito constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

CORBO, Wallace. Discriminação Indireta: o que é e como superá-la? **Granadeiro Guimarães**: São Paulo, 28 de nov. 2017. Disponível em: www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/11/28/discriminacao-indireta-supera-la. Acesso em: 16 de ago. 2020.

COZER, Luiza Simões. CORINO, Tatiana Bortoluzzi. PÊPE, Tatiana Branco. Ações afirmativas dirigidas à proteção da mulher. In: Fazendo Gênero 8 – Corpo, Violência e Poder. **Anais**. Florianópolis, 2008. Disponível em: http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/fg8/sts/ST57/Cozer-Corino-Pepe_57.pdf. Acesso em: 19 de abr. 2020.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença**: As ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiências. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2009.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade**: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **População residente por sexo**. Censo Demográfico, 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9662-censo-demografico-2010.html?=&t=destaques>. Acesso em: 19 de abr. 2020

MAIA, Mônica Bara. **Direito de decidir**: Múltiplos olhares sobre o aborto. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2008. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=DPMmDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=direito+de+decidir+m%C3%BAltiplos+olhares+sobre+o+aborto&hl=ptBR&sa=X&ved=2ahUKewiYwsHD5t_rAhVlA9QKHcy-B_YQ6AEwAHoECAyQA#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 16 ago. 2020.

MENDONÇA, Gisele Teixeira. **Teoria do Impacto desproporcional**: aplicação na igualdade de gênero. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário de Formiga, Formiga, Minas Gerais, 2017. Disponível em: <https://repositorioinstitucional.uniform.edu.br:21074/xmlui/handle/123456789/569>. Acesso em: 25 abr. 2020.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal de Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf> Acesso em: 16 de ago. 2020.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Direitos Humanos**. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/>. Acesso em: 19 de abr. 2020.

PASSARINHO, Nathalia. Candidatas laranjas: pesquisa inédita mostra quais partidos usaram mais mulheres para burlar cotas em 2018. **BBC News Brasil**. Londres. 08 de março de 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-47446723>. Acesso em: 19 abr. 2020.

RIBEIRO, Ana Beatriz Ramalho de Oliveira. Lei 9.029/95 no combate à discriminação nas relações de trabalho. **Âmbito Jurídico**, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-84/a-lei-9-029-95-no-combate-a-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 19 de abr. 2020.

ROCHA, Cármen Lúcia. Ação Afirmativa: O Conteúdo Democrático do Princípio da Igualdade Jurídica. **Revista Trimestral de Direito Público**, nº 15, 1996. p. 93-94.

SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. **Princípio Constitucional da Igualdade**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas. As mulheres no mercado de trabalho. In: **Cadernos de formação** – Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica, Caderno 3. Instituto de Economia – IE, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.

VIDAL, Eliane Ribeiro; BÔA VENTURA, Sthefanie Ramos Moraes Discriminação e teoria do impacto desproporcional: uma análise de sua recepção no ordenamento jurídico brasileiro. **(Re) pensando Direito**, Santo Ângelo/RS. v. 09. n. 18. jul/dez. 2019, p. 147-158. Disponível em: <http://local.cneccsan.edu.br/revista/index.php/direito/index>. Acesso em: 25 abr. 2020.