

REVISTA de INFORMAÇÃO LEGISLATIVA

Brasília • ano 44 • nº 173
janeiro/março – 2007

UNILEGIS

Universidade do Legislativo Brasileiro

**Artigos apresentados pela turma do Curso de Especialização em
Análise da Constitucionalidade promovido pela Unilegis em
parceria com a Universidade de Brasília – UnB**

A efetividade do princípio da igualdade no Estado Democrático de Direito

Por uma interpretação constitucionalmente adequada aos direitos da mulher no trabalho

Maria Terezinha Nunes

Sumário

1. Introdução. 2. O princípio da igualdade nos diversos paradigmas do direito. 3. Os direitos da mulher no trabalho anteriores à Constituição de 1988. 4. Os direitos da mulher no trabalho e a Constituição de 1988. 5. Os direitos da mulher no trabalho e a proteção internacional. 6. A mulher e o mercado de trabalho. 7. O Supremo Tribunal Federal e o princípio da não-discriminação. 7.1. A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) nº 953-2/DF. 7. 2. A análise da decisão do Supremo Tribunal Federal. 7. 3. A interpretação no controle de constitucionalidade. 8. A efetividade dos direitos da mulher no trabalho. 8.1. A interpretação constitucionalmente adequada para efetivação do princípio da não-discriminação. 9. Considerações finais.

Temos o direito de ser iguais quando a diferença nos inferioriza, temos o direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza.

Boaventura Santos

1. Introdução

A Constituição Federal de 1988, representando o marco jurídico da democracia no País, redefiniu o conceito de igualdade entre homens e mulheres somando o caráter formal, sempre presente nas Constituições anteriores, ao caráter material, com reconhecimento explícito das diferenças e da condição de desigualdade da mulher na sociedade (PIOVESAN, 2005, p. 48).

Considerando que o compromisso estabelecido constitucionalmente com o regime democrático, na promoção da igualdade en-

Maria Terezinha Nunes, Advogada, Especialista em Direito Legislativo e Análise de Constitucionalidade é servidora do Senado Federal.

Artigo produzido com base no Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Análise de Constitucionalidade, promovido pela Universidade do Legislativo Brasileiro – UNILEGIS em parceria com a Universidade de Brasília - UnB, como requisito para a obtenção do título de Especialista. Orientador: Prof. JOSÉ EDUARDO ELIAS ROMÃO.

tre homens e mulheres, harmoniza-se com o princípio da dignidade humana e repúdio à intolerância aos diferentes, buscamos compreender por que, tendo a Constituição Federal consignado em seu texto vários dispositivos garantidores da igualdade, tais como proibição da discriminação e de proteção dos direitos da mulher no trabalho, não reflete, no mercado de trabalho, as transformações que propugna.

Com esse objetivo, trazemos à reflexão o papel da interpretação como instrumento de efetividade das normas constitucionais, tanto na criação das leis proibitivas da discriminação e de proteção do trabalho da mulher pelos diversos entes da federação, quanto na interpretação dessas leis, quando questionadas, no Judiciário.

Analisaremos a declaração de inconstitucionalidade proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Lei Distrital nº 417/93, a qual tem servido de paradigma para outras ações diretas contra leis dos Estados, (ADIns nºs 2487-6/SC, 3165-1/SP e 3166-0/SP, em tramitação no STF), cujo objeto é a redução da discriminação da mulher no trabalho, sob a alegação de que os Estados estão legislando sobre trabalho, matéria de âmbito restrito à ação legislativa e de fiscalização da União.

Questionamos essa decisão, uma vez que, sob os fundamentos do Estado Democrático de Direito, a interpretação da Constituição Federal pelo órgão máximo do Poder Judiciário há de ser atenta não só ao conteúdo formal da lei, mas também ao conteúdo material de garantias dos direitos fundamentais, lançando os olhos para a finalidade da lei numa nova interpretação constitucionalmente adequada em que, sem afrontar o Estado de Direito, oriente-se pela busca da efetivação do princípio da igualdade de gênero e da afirmação da democracia no País.

2. O princípio da igualdade nos diversos paradigmas do direito

Fizemos uma breve incursão nos paradigmas do direito para compreender as di-

ferentes conceituações pelas quais passou o princípio da igualdade, desde o paradigma da Modernidade até os nossos dias.

O primeiro paradigma, do Estado liberal, teve por mérito consagrar no texto constitucional a igualdade formal, ou seja, de que todos são iguais perante a lei. No Estado liberal, tinha-se a crença de que a interferência mínima no espaço privado era o quanto bastava para a garantia do exercício da liberdade. Contudo, a igualdade formal e o mercado livre mostraram-se insuficientes para conter as desigualdades sociais, as quais eram mais evidenciadas nas relações trabalhistas onde se percebia o abismo que separava os sujeitos envolvidos nas relações contratuais: os empregados e os empregadores.¹ (CARVALHO NETTO, 2001, p. 15).

Foi nesse contexto de se buscar novas respostas para as desigualdades sociais, notadamente no mercado de trabalho, que se criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, quando da assinatura do Acordo de Paz entre as nações, incluindo-se uma cláusula no Tratado de Versalhes.

No paradigma do Estado Social, resgata-se a intervenção do Estado para a garantia dos direitos sociais, amplia-se o aparelho estatal para permitir ao público (apenas o Estado) minimizar as desigualdades sociais, por intermédio da regulação do direito do trabalho e criação do sistema previdenciário.

Entretanto, foi no Estado Democrático de Direito, segundo CARVALHO NETTO (2001, 17) que se tornou necessário repensar o valor da igualdade, a fim de que as especificidades e as diferenças sejam observadas e respeitadas. Conforme esse autor, somente mediante essa nova perspectiva é possível transitar da igualdade formal para a igualdade material ou substantiva, quando há uma ampliação do espaço público para abranger não só o Estado, mas também as associações da sociedade civil. Esse ambiente, propício ao debate e ao questionamento, proporciona às mulheres a busca

pelo reconhecimento da diferença e a efetivação do princípio da igualdade.

3. Os direitos da mulher no trabalho anteriores à Constituição de 1988

Maria Alice de Barros, em pesquisa detalhada dos direitos da mulher, nos mostra a evolução desses direitos no trabalho, desde o seu início, na legislação infraconstitucional brasileira até ser alçada à garantia constitucional, conforme exposto a seguir (BARROS, 1995, p. 410-423).

A primeira lei referente ao trabalho da mulher surgiu no Estado de São Paulo, em 1917, a qual proibia o trabalho da mulher “nos estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro de puerpério”. Somente em 1923 foi facultado, mediante lei federal, um repouso de trinta dias antes e trinta dias após o parto às mulheres que trabalhassem nos estabelecimentos comerciais e industriais.

Pelo Decreto de 1932, foi assegurado um repouso de quatro semanas antes e quatro semanas após o parto àquelas que trabalhassem em estabelecimentos públicos ou privados. Esse Decreto previa a estabilidade do emprego da mulher gestante. A proteção à maternidade ganhou contornos constitucionais a partir da Constituição de 1934. Foi assegurada, nessa Carta, a igualdade de salário entre homens e mulheres, proibido o trabalho da mulher em locais insalubres e era ampla a proteção à maternidade à conta da contribuição da União, do empregado e do empregador.

A Constituição de 1937 assegurou, em legislação infraconstitucional, a licença da gestante “sem prejuízo do salário”, à conta do empregador, omitindo-se quanto à estabilidade da gestante. O custo da licença maternidade para o empregador contrariava a Convenção nº 03, da OIT, ratificada pelo Brasil em 1935, no sentido de que o encargo referente ao afastamento da gestante não devia onerar o empregador, já alertando para o fato de que a elevação do custo da

mão-de-obra feminina acarretava uma discriminação das mulheres no trabalho. A Constituição de 1937 silenciou quanto à proibição de diferença de salário entre os sexos. Assim, em 1940, foi publicado Decreto autorizando a diferença de salários em 10%, em desfavor das mulheres.

A Constituição de 1946 voltou a proibir a diferença de remuneração, por motivo de sexo, assegurava o repouso remunerado e a estabilidade da gestante. Nessa ocasião se travou discussão entre o governo e os representantes da OIT em razão das divergências sobre o custo do repouso da gestante, resultando na denúncia da Convenção nº 03 pelo Brasil. Ocorre, entretanto, que havendo a ratificação da Convenção nº 103, da OIT, em que constava a mesma diretriz, não houve como o governo se eximir de transferir essa obrigação para a previdência, liberando o empregador desse ônus.

A Constituição de 1967 e a Emenda nº 01, de 1969, mantiveram os mesmos direitos da Constituição de 1946, ressaltando-se a Constituição de 1967 quanto à proibição de diferença de critérios de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil e aposentadoria.

Verificou-se com o passar dos tempos que a tutela legal da mulher no trabalho, conferida pelo Estado, na realidade, tinha como destinatário a proteção da família, visando à conciliação do trabalho da mulher fora do lar com o trabalho no lar. As leis limitando a jornada de trabalho, proibindo a remuneração pela sua prorrogação, restrição ao trabalho em lugares insalubres, a licença gestante à custa do empregador, na verdade fomentava a discriminação da mulher no trabalho.

4. Os direitos da mulher no trabalho e a Constituição de 1988

A igualdade entre homens e mulheres, em direitos e obrigações, proclamada pela Constituição Federal de 1988, sem dúvida representou um ganho extraordinário para

as mulheres na busca incessante ao direito de igualdade. Segundo SILVA (2002, p. 216) “[...] É um artigo que resume décadas de lutas das mulheres contra discriminações”.

Nesse sentido, a Constituição Federal evoluiu no Estado Democrático de Direito para consignar a igualdade meramente formal, perante a lei, e a igualdade material, mediante previsão de medidas punitivas e ações afirmativas de incentivos específicos de compensação, visando a redução das desigualdades sociais por gênero. Com essa finalidade, a Constituição discrimina positivamente a mulher criando benefícios previdenciários diferenciados em razão do sexo, como são exemplos a proteção à maternidade, a aposentadoria com menos idade e tempo de contribuição, e a proteção do mercado de trabalho mediante incentivos específicos.

A Constituição Federal determina que o exercício de qualquer trabalho, ofício, ou profissão é livre, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (art. 5º, XIII). No entanto, a realidade evidencia um cenário completamente diferente a se descortinar desde a fila de seleção para o emprego. A mulher, candidata ao emprego, mesmo em igualdade de condições profissionais e intelectuais com o homem, carrega consigo, só pela condição do sexo², a carga das obrigações familiares existentes ou a existir como possibilidade futura e comprometida para a empresa em termos de disponibilidade, dedicação e previdência.

Não obstante o amplo leque de direitos e garantias às mulheres para que tenham sua dignidade valorizada no ambiente de trabalho, as pesquisas revelam uma realidade onde impera a discriminação e o desrespeito às normas constitucionais. O acesso ao mercado de trabalho é limitado pelas exigências discriminatórias; a contratação é vista com reserva; exigências são feitas em relação à procriação e estado civil, são diferentes os salários e o exercício de funções.

Por isso, a erradicação da discriminação, por sexo, no trabalho e a materializa-

ção do princípio da igualdade faz-se mais exigente no Estado Democrático de Direito em que o princípio da dignidade humana foi erigido à condição de princípio fundamental da República, cujo *status* impede qualquer transigência seja na esfera pública ou privada.

Ante esse quadro de aparente contraste entre a constituição e a realidade, é possível observar a importância da interpretação constitucional na criação de normas de combate à discriminação da mulher e a chance-la do intérprete máximo da Constituição na aplicação dessas leis como forma de efetivação do princípio da igualdade entre homens e mulheres.

5. Os direitos da mulher no trabalho e a proteção internacional

A Constituição Federal de 1988 elege como princípio a reger as relações internacionais da República Federativa do Brasil a prevalência dos direitos humanos. Esse princípio significa a observância interna dos compromissos assumidos internacionalmente, mediante tratados, convenções ou conferências de direitos humanos. Conforme PIOVESAN (2005b, p. 47), a incorporação dos direitos humanos ao direito doméstico dos Estados ocorreu a partir do fim da segunda guerra mundial quando pelos horrores produzidos buscou-se uma garantia adicional para a universalização e proteção dos direitos humanos e, “neste contexto, [...] emerge a grande crítica e repúdio à idéia de um ordenamento jurídico indiferente a valores éticos, captado pela ótica meramente formal”.

A Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a Mulher constitui-se em um dos principais documentos internacionais de proteção da mulher que o Brasil inseriu em seu ordenamento jurídico, pela vinculação do princípio da igualdade com a efetivação do princípio da não-discriminação. Mas o compromisso do Brasil com a

Organização Internacional do Trabalho (OIT) na promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho é anterior a essa Convenção da ONU, conforme Convenção nº 100, de 1951, que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, e a Convenção nº 111, sobre a discriminação no emprego e profissão.

6. A mulher no mercado de trabalho

A situação atual da mulher brasileira no mercado de trabalho foi bem retratada por Laís Abramo, Especialista Regional em Gênero e Trabalho da representação da Organização Internacional para o Trabalho – OIT no Brasil, no artigo intitulado “Desigualdades e Discriminação de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho Brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego”.

Segundo a Especialista, o mercado de trabalho brasileiro está marcado por significativas e persistentes desigualdades de gênero e raça, devendo esse aspecto ser levado em conta nas políticas públicas em geral e, em particular, nas políticas públicas de emprego, inclusão social e redução da pobreza. Ressalta que não obstante a participação da mulher no mercado de trabalho representar 42% da população economicamente ativa “[...] apresentam uma situação de sistemática desvantagem em todos os indicadores sociais e de mercado de trabalho considerados. Além disso, é necessário assinalar que as desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes da matriz ou do padrão desigualdade social no Brasil, padrão esse que está na raiz da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão social”. (grifamos)

Em síntese, as conclusões da Especialista da OIT: 1 – O número de mulheres no mercado de trabalho vem aumentando progressivamente, mas ainda é inferior à participação masculina. A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho representa 55% e a taxa de participação masculina chega a 85%;

2 – A taxa de participação das mulheres pobres em relação à taxa de participação dos homens pobres é bem inferior, significando que as mulheres “mais pobres e menos escolarizadas” enfrentam dificuldades adicionais para entrar no mercado de trabalho, destacando-se dentre outros fatores, os obstáculos que têm de enfrentar para compartilhar as responsabilidades domésticas, em particular o cuidado com os filhos;

3 – O nível de escolaridade aumentou na população economicamente ativa, como um todo. Constatou-se, porém, que as mulheres brancas são mais escolarizadas que os homens brancos e as mulheres negras são mais escolarizadas que os homens negros;

4 – A taxa de desemprego das mulheres é superior à dos homens, acentuando-se essa diferença na década 1992 a 2001;

5 – As diferenças de remuneração, relacionadas ao sexo e cor, são fatores de crescente discriminação no mundo do trabalho. Considerando a hora trabalhada, as mulheres recebem em média 79% da remuneração média dos homens (21% a menos). As mulheres negras recebem apenas 39% do que recebem os homens brancos (61% a menos). Observa a Especialista que “o perfil educacional mais elevado das mulheres deveria refletir-se em uma renda média mais alta que a dos homens. No entanto, a renda das mulheres é sistematicamente inferior à renda dos homens com os mesmos níveis de escolaridade”;

6 – A segmentação ocupacional, ou distribuição ocupacional de homens e mulheres no mercado de trabalho “é uma das expressões mais claras de poderosos mecanismos de discriminação”.

Ao final, Laís Abramo declara que a melhoria das condições da mulher no mercado de trabalho tem reflexos diretos na erradicação do trabalho infantil, uma vez que “uma parcela cada vez maior da população depende exclusivamente, ou em grande medida, dos rendimentos advindos do trabalho remunerado das mulheres, ou seja, “quase um terço das famílias brasileiras são

chefiadas por mulheres e isso, em geral, quer dizer que as mulheres são as únicas provedoras dessas famílias”. Esses dados confirmam a importância do trabalho da mulher para a erradicação da pobreza em um número cada vez mais significativo de domicílios.

Vindo ao encontro das conclusões do trabalho da OIT, registramos o estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), sobre Pobreza e Exclusão Social³, o qual, embora não trate especificamente da perspectiva de gênero no trabalho, analisa o aspecto da renda na redução da pobreza, sua influência nas desigualdades sociais e as dificuldades encontradas por determinados segmentos da sociedade para sair desse ciclo, em razão de seus atributos pessoais.

De acordo com essa pesquisa, o crescimento sustentado “certamente deverá produzir efeitos positivos na redução da pobreza e em suas mais trágicas manifestações, a indigência e a fome, mas são poucos conhecidos os seus efeitos sobre as desigualdades, [...] assim ele é importante, mas não suficiente”.

Esclarece os autores desse Capítulo que “na prática, a *pobreza* é associada à insuficiência de renda. Diz-se, portanto, que um indivíduo ou uma família é pobre quando a soma de seus rendimentos não lhe permite satisfazer as necessidades básicas de alimentação, transporte, moradia, saúde e educação. Por sua vez, *exclusão social* é interpretada de maneira mais ampla e abrange, *além da renda, restrições à mobilidade social* (intra e intergerações) derivadas de condições como raça, sexo, tipo de ocupação, condição socioeconômica, além de fatores culturais, institucionais e políticos” (grifamos).

A pesquisa mostrou que a *exclusão social* pode ser vista sob os seguintes enfoques: a) da limitação da possibilidade de ascensão social, por fatores independentes de esforço ou mérito; b) interferência de mecanismos institucionais e culturais na mobilidade social em razão de fatores como posição no

mercado de trabalho, escolaridade cor e sexo; c) sob o enfoque da “vulnerabilidade social” causada pela marginalização de determinados segmentos sociais (em geral pobres com baixa escolaridade, negros e mulheres) em relação aos benefícios gerados pelo desenvolvimento (IPEA, 2005, p. 87-89).

Assim, podemos concluir pelos trabalhos realizados pelo IPEA e OIT, que a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho é uma realidade comprovada que envolve a dificuldade de acesso e permanência no emprego. É fator de marginalização e pobreza quando é registrada uma baixa taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho e um grande número de domicílios chefiados por mulheres, com renda familiar exclusiva desta.

Considerando que a redução das desigualdades sociais, mediante redistribuição da renda, redução da pobreza e da marginalização passa, necessariamente, pelo mercado de trabalho, fórmulas alternativas de efetivação dos direitos da mulher no trabalho, mediante redução de todas as formas de discriminação, devem ser buscadas e experimentadas.

7. O Supremo Tribunal Federal e o princípio da não-discriminação

7.1. A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) nº 953-2/DF

Foi proposta perante o Supremo Tribunal Federal, a Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, contra a lei distrital nº 417, de 1993, que cuidava de normas de proteção à mulher no trabalho. Até então, inexistia lei federal que regulasse condutas proibidas como a exigência de teste de gravidez para o acesso ao emprego. Somente em 1995, com a Lei nº 9.029, essa prática, além de outras semelhantes às previstas na lei distrital, foram relacionadas como proibidas, passíveis de multa e detenção de um a dois anos.

Mesmo havendo, à época, omissão legislativa da União, compreendeu o Ministro

Relator da Medida Cautelar que a Constituição, vinculando as competências para legislar e fiscalizar no âmbito do trabalho excluiu qualquer pretensão dos Estados nessa matéria, “não obstante a extrema relevância social das inspirações da lei discutida”. Essa decisão foi confirmada, no mérito, em 2003.

7.2. *Análise da decisão do Supremo Tribunal Federal*

Pode uma lei estadual, que visa combater a discriminação da mulher no trabalho, e, portanto, atribuir efetividade a direitos fundamentais, ser taxada de inconstitucional? Para o Supremo Tribunal Federal a resposta é afirmativa, a considerar pela declaração de inconstitucionalidade da Lei Distrital nº 417, de 1993, restringindo a interpretação de seu conteúdo ao campo formal, exclusivo da competência privativa. Contudo, a finalidade da norma impugnada, não somente essa, mas qualquer outra, que objective efetivar direitos fundamentais, deve ensejar a rejeição da solução comum e imediata de inconstitucionalidade absoluta para a busca de uma nova interpretação, constitucionalmente adequada, para a real garantia desses direitos.

A concessão da cautelar, sob o argumento do *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, para assegurar a não aplicação de multas a quem praticasse atos atentatórios à dignidade da mulher, com a preocupação limitada ao aspecto da legalidade formal, permitiu a afronta direta a um princípio fundamental da República, qual seja o da dignidade da pessoa humana, constante do art. 1º, inciso III, da Constituição Federal e o objetivo de redução de qualquer forma de discriminação, determinado pelo art. 3º, inciso IV.

No julgamento do mérito, ocorrido em 2003, a Ministra Relatora fez constar de seu voto o cenário de discriminação que a mulher enfrentava no mercado de trabalho apresentando dados estatísticos do IBGE e DIEESE, mas, ao final, sem atentar para o fato de que as leis federais de combate à dis-

criminação, especialmente a Lei nº 9.029, de 1995, já contavam com mais de sete anos de vigência, entendeu que as leis federais melhor implementariam as garantias e direitos individuais.

A interpretação de cunho eminentemente formal dificultou a compreensão da responsabilidade e compromisso de todos os entes da Federação na efetividade dos direitos fundamentais e na consolidação do Estado Democrático de Direito, determinada pelo art. 23, I, da Constituição Federal. Muito embora o comando constitucional contido no inciso XLI do art. 5º indique que cabe à lei federal a punição de qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais, *cuidou a Constituição de indicar claramente que essa tarefa seria também dos Estados e Municípios quanto às pessoas com deficiência (art. 23, II e art. 24, XIV) e quanto à proteção da infância e juventude (art. 24, XV) (grifamos).*

Considerando, então, que a Constituição não indica com a mesma clareza, no rol das competências, a quem caberia a legislação quanto à proteção dos direitos da mulher contra qualquer forma de discriminação, caberia uma construção interpretativa do Supremo Tribunal Federal voltada para a unidade dos princípios e objetivos constitucionais na consolidação do Estado Democrático de Direito. Com essa finalidade, haveria de ser considerado o papel central da efetivação do princípio da igualdade e erradicação de toda forma de discriminação como tarefa não só da União, mas também dos Estados e Municípios, tarefa essa implícita na competência comum disposta nos arts. 23, I e X da Constituição Federal.

7.3. *A interpretação no controle de constitucionalidade*

SILVA (2003, p. 60-61) em esmerado trabalho de pesquisa da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, referente ao princípio da igualdade entre homens e mulheres, nos dá conta de que as decisões dessa Corte “confirmam a tradicional cultura do

patriarcado no País. Em raras ocasiões a Corte adotou uma postura neutra em relação ao tratamento diferenciado conferido aos indivíduos pertencentes ao sexo feminino, ressaltando-se a orientação constantemente “protetora” das mulheres”.

Após 1988, com a nova ordem constitucional voltada para a consagração dos direitos fundamentais e dentre eles o princípio da igualdade, verificamos alguns julgados a respeito do princípio da igualdade e da não-discriminação no controle concreto (Recursos Extraordinários de nºs 336361/RJ; 375896/RJ), os quais confirmaram a constitucionalidade das ações compensatórias utilizadas pela lei para minorar as desigualdades da mulher no trabalho, pela aplicação do princípio da igualdade, substanciado no tratamento desigual aos desiguais.

Assim, não obstante os revezes na interpretação do princípio da não-discriminação da mulher, em especial no trabalho, são poucos os casos sujeitos ao deslinde jurisdicional do Supremo Tribunal Federal. Esse fato, longe de afastar o judiciário na efetivação do princípio da igualdade, ao contrário, o exige cada vez mais considerando a realidade da situação da mulher no mercado de trabalho estampada nas estatísticas oficiais.

A interpretação adequada à concretização dos direitos da mulher, realizada em sede de controle difuso ou concentrado, há que ser voltada para a efetivação do princípio da não-discriminação e da igualdade, primando sua interpretação pela unidade da Constituição, Segundo BASTOS (2001, p. 386-387) “alcançada por intermédio da harmonização de seus preceitos”.

Para PIOVESAN (2005b, p. 49-50) a “Constituição há de ser compreendida como uma unidade e como um sistema que privilegia determinados valores sociais”, nesse sentido “pode-se afirmar que a Carta de 1988 elege o valor da dignidade humana como um valor essencial que lhe doa unidade de sentido. Isto é, o valor da dignidade humana informa a ordem constitucional de

1988, imprimindo-lhe uma feição particular”.

Assim, não obstante a crítica que fazemos no presente estudo, quanto à posição do Supremo Tribunal Federal manifestada na declaração de inconstitucionalidade da lei distrital que visava coibir práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, sob a alegação de vício formal, consideramos relevante a discussão produzida no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2816-2, de 24.02.2006, em que aquela Corte privilegiou a análise do conteúdo da norma em razão de sua finalidade.

No referido julgamento, o Ministro Carlos Britto, manifestando inquietude quanto à finalidade da norma, abriu a discussão para o campo material da lei. Em seu entendimento, a lei disciplinava procedimentos administrativos voltados para a ampla defesa e o contraditório, os quais não colidiriam com as normas federais sobre trânsito. A ação foi julgada procedente em parte sob o fundamento de que os Estados-membros detêm competência para a edição de leis sobre procedimentos administrativos.

Sendo o princípio da não-discriminação da mulher no trabalho um princípio que reclama efetividade no Estado Democrático de Direito, a jurisdição constitucional no modelo concentrado, com eficácia *erga omnes*, a exemplo do que ocorreu com a ADIn nº 1946/DF, pela qual ficou pacificada a controvérsia sobre o pagamento integral dos salários à empregada no período da licença maternidade, privilegiando, assim, a interpretação que garante a efetividade dos direitos fundamentais, será importante resposta do Supremo Tribunal Federal ao esforço de superação das desigualdades sociais provocadas por discriminações, em razão de gênero⁴.

8. A efetividade dos direitos da mulher no trabalho

A efetividade dos direitos da mulher no trabalho depende, inexoravelmente, da re-

dução de toda e qualquer forma de discriminação quanto ao acesso ou permanência no emprego. Reduzir a discriminação, porém, significa ir bem mais além: significa construir a cidadania sob o comando do princípio da dignidade humana.

A prioridade na erradicação da discriminação no ambiente de trabalho é ressaltada pela OIT (2003, p. 27), conforme observamos da resposta ao questionamento “Por qué es importante eliminar la discriminación en el trabajo”:

“La erradicación de la discriminación del lugar de trabajo es estratégica para combatir la discriminación en otros ámbitos. Em el lugar de trabajo se puede contribuir a disipar los prejuicios y los estereotipos si se reúne y se trata com equidad a personas com características diferentes. Se pueden ofrecer modelos de conducta que los miembros de grupos desfavorecidos podrán tener em cuenta. Los lugares de trabajo que sena socialmente incluyentes pueden allanar el camino para lograr um mercado de trabajo y sociedad más igualitarias, democráticas y unidas.”

Assim, considerando que a proteção dos direitos da mulher no trabalho se encontra, essencialmente, na legislação⁵, e a efetividade, segundo SARLET (2005, p. 234-237) “é a própria realização do direito, o desempenho concreto de sua função social, a materialização no mundo dos fatos dos preceitos legais simbolizando a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o dever ser normativo e o ser da realidade social”, ganha relevância o papel da interpretação legislativa pelos Estados e Municípios mediante “enfrentamento” dos problemas locais e suas peculiaridades. Cabe ainda acrescentar as elucidativas lições do autor sobre eficácia e efetividade dos direitos fundamentais:

“[...] ao tratarmos da eficácia jurídica dos direitos fundamentais, nos situamos, em verdade, na ante-sala de sua efetivação, razão pela qual *o adequado*

enfrentamento dos problemas suscitados naquela esfera pode facilitar em muito o trabalho dos que buscam soluções para a efetiva realização dos direitos fundamentais.” (SARLET, 2005, p. 234 – 237, grifo nosso).

Assim, podemos inferir que uma norma punitiva de discriminação, eficaz, porque de caráter geral, regulando e estabelecendo sanções às relações proibidas de discriminação⁶, no ambiente do trabalho, terá maior efetividade se permitida sua regulamentação na legislação Estadual e Municipal, pelo acentuado decréscimo no nível de abstração que deverá abarcar, sendo, portanto, mais propensa a regular as situações mais recorrentes da sociedade local.

ROMÃO (1998, p. 67-75) entendendo como “limitação à ordem jurídica estatal” a impossibilidade de “disciplinar ações crescentemente complexas [...] da pluralidade de situações sociais, econômicas, políticas e culturais cada vez mais diferenciadas”, propõe a seguinte indagação: “Os poderes legiferantes de um Estado estão aptos e suscetíveis a atender os interesses gerais e universais de uma nação”? Indica como resposta e um “caminho a seguir”:

“[...] a refundamentação da produção legislativa (sobretudo no âmbito municipal) numa racionalidade normativa não só estatal, reduzindo consideravelmente o risco de déficits e descumprimentos. *À medida que as Câmaras Municipais legislassem por sobre as deliberações resultantes do discurso jurídico emergente dos ordenamentos infra-estatais [...] a população distante dos procedimentos formais, embora devidamente organizada, vislumbraria sua realidade fático-axiológica consagrada no enunciado da norma, revalidando a crença popular no poder institucionalizado [...].*”

Importante sem dúvida a efetivação do princípio da não-discriminação da mulher no trabalho, mediante ampliação dos espaços interpretativos, no ato de constituição da lei, pelos Estados e Municípios, em con-

junto com a União sem, no entanto, pretender tão somente um incremento dos textos legislativos decorrente da ampliação da competência dos Estados e Municípios. A finalidade precípua seria a aproximação dos diversos atores na discussão do princípio constitucional da não-discriminação, sua incidência sobre o princípio da dignidade humana e sobre o princípio da igualdade, envolvendo-os no compromisso de busca de alternativas para a efetividade desses princípios.

Tratando sobre a “violação à intimidade da empregados”, BARROS (1995, p. 65) nos fornece uma idéia da importância dos normativos que assegurem à ofendida a reparação pelo dano sofrido, nos seguintes termos:

“[...] Ora, admitindo-se que o empregador investigue a gravidez da trabalhadora, através de testes ou exames, sobretudo na fase de seleção de pessoal, o princípio da não-discriminação restaria mutilado, pois o empregador, em face dos inconvenientes que a contratação de uma mulher grávida poderia acarretar, deixaria de admiti-la, sem que ela tivesse oportunidade de insurgir-se contra a medida, com êxito, o que tornaria inútil o preceito constitucional que veda tratamento diferenciado na admissão, por motivo de sexo. Ademais, estar-se-ia permitindo, ainda, violação ao direito à intimidade, assegurado no art. 5º, X da Carta Magna, ao cidadão brasileiro, em geral.

PIOVESAN (2005, p. 178-179), não obstante defender a federalização dos crimes contra os direitos humanos deixa registrada a importância da responsabilização de todos os entes federativos na tarefa de densificação desses direitos. Traz a noção de complementaridade dos sistemas de proteção internacional e nacional. Nesse sentido, a federalização dos crimes contra os direitos humanos se constituiria numa garantia a mais, em caso de falha ou omissão dos

Estados na apuração de grave violação aos direitos humanos.

8.1. A interpretação constitucionalmente adequada para a efetivação do princípio da não-discriminação

De início, registramos que o objetivo do presente trabalho não é questionar a importância da unidade da legislação em matéria de direito do trabalho. Pela necessidade de unicidade dos normativos ela disciplina os institutos de férias, jornada de trabalho, piso salarial, dentre muitos outros, de modo que esses direitos se constituam em obrigação mínima a ser cumprida pelo empregador, em benefício dos trabalhadores, em geral.

Contudo, não deve passar despercebido ao intérprete jurisdicional da constitucionalidade das leis o fato de que a redução da discriminação é etapa indispensável a ser vencida se almejamos a efetivação do princípio da igualdade. Este, por sua vez, é requisito essencial à consolidação do Estado Democrático de Direito. Nas palavras de PIOVESAN (2003b, p. 39) podemos observar a íntima relação entre a efetivação dos direitos fundamentais e a consolidação do Estado Democrático de Direito.

Observamos que o art. 3º da Constituição impõe a tarefa de consolidar o regime democrático à União, Estados, Municípios e Distrito Federal, para a redução das desigualdades, eliminando-se toda forma de discriminação. A considerar pelo disposto no art. 5º, inciso XLI, de que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” podemos inferir que a União abraça para si a iniciativa das leis de redução da discriminação. Esse inciso, no entanto, não tem o condão de afastar a obrigação da federação como um todo nessa mesma tarefa, pois constituindo a dignidade da pessoa um princípio fundamental da República, impossível de ser alcançado em um ambiente em que predomina a discriminação da mulher, não devem os demais entes federativos se omitir

nessa tarefa, abrindo mão da competência de guardiões das instituições democráticas, conforme preceitua o art. 23, I, da Constituição Federal.

A intenção constitucional de cooperação, em âmbito nacional, na redução das desigualdades sociais foi estabelecida na competência comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios de zelar pela guarda da Constituição, das leis e das instituições democráticas, além da tarefa de combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização.

Ao contrário do que entende Celso Ribeiro Bastos (BASTOS e MARTINS, 2001, p. 492) as causas da pobreza não passam somente pelo desenvolvimento econômico. É o que nos demonstram os trabalhos do IPEA e OIT em que só o crescimento econômico não é suficiente para a redução da pobreza vez que outros fatores, como a discriminação no trabalho por gênero e raça, impede a mobilização social, perpetuando a pobreza pelas gerações seguintes.

Para a OIT o vínculo entre a discriminação e a pobreza é determinante “em las perspectivas de los individuos y de los grupos”:

“357. La OIT se centra em el vínculo que existe entre el empleo y la reducción de la pobreza. Allí donde la discriminación fomenta la pobreza y la perpetúa las acciones y las políticas de lucha contra la pobreza, deben combatir la discriminación a fin de resultar eficaces. *Las políticas relacionadas con el trabajo y las instituciones del mercado de trabajo basadas em la supresión de la discriminación, encaminadas a reducir la pobreza y creadas com miras al crecimiento, serían una aportación de la OIT a um enfoque del desarrollo y la de la reducción de la pobreza basado em los derechos.*” (OIT: 2003, p. 128-129, grifo nosso)

Assim, se na competência comum, incumbe aos Estados reduzir as causas da pobreza e da marginalização, dentre as quais se sobressai a discriminação por gênero e

raça – considerando que a mulher negra é duplamente discriminada, pelo sexo e cor – é natural que estejam ao alcance desses entes os meios necessários à obtenção desses objetivos.

Não é demais lembrar que as ações dos Estados-Membros e Municípios encontram limites no âmbito de suas competências constitucionais, razão pela qual deve ser buscada, pela interpretação constitucional, a autorização necessária para que esses entes legislem sobre normas antidiscriminatórias, bem como sobre os incentivos às empresas que promovam ações afirmativas de gênero.

Assim, entendemos que o disposto no art. 24, § 2º, de que “a competência da União para legislar sobre normas gerais não exclui a competência suplementar dos Estados”, e a competência dos Municípios para legislar sobre assuntos de interesse local, em conjunto com as disposições do inciso XLI do art. 5º, sobre a regulamentação geral das punições a quem praticar atos de discriminação, autorizam os Estados e Municípios a legislar, administrativamente, com base no art. 23, incisos I e X, em complementação às normas da União, como são exemplos as penalidades administrativas de competência exclusiva dos Estados, para efetivação do princípio da não-discriminação da mulher no trabalho.

A interpretação da competência comum da União, Estados e Municípios de zelar pelas instituições democráticas e reduzir as causas da pobreza e da marginalização, consolidando na sociedade o princípio da não-discriminação, e, por conseguinte, efetivando o princípio da igualdade, complementa as ações da União constantes dos arts. 21, XXIV e 22, I, constituindo uma nova forma de olhar a Constituição com vistas a aproximar a força normativa nela existente à realidade constitucional social vigente. Conforme leciona PAIXÃO (2002, p. 290) as Constituições sofrem mudanças ao longo do tempo, dada a dinâmica da sociedade, sendo a interpretação o meio mais eficaz de pro-

mover “a mudança na normatividade constitucional à margem dos procedimentos de alteração legislativa”.

Importa ressaltar o nosso entendimento de que a própria Constituição oferece as ferramentas necessárias a esse fim, devendo, portanto, serem utilizadas em uma interpretação constitucionalmente adequada, elevando a posição dos Estados e Municípios de meros colaboradores em co-autores, numa escala descendente de regulamentação dos princípios constitucionais, mediante elaboração de normas proibitivas da discriminação e de políticas públicas destinadas à efetivação do princípio da igualdade da mulher, no trabalho.

Nesse sentido, destacamos trecho do artigo de ROCHA (2003, p. 74-75) intitulado “Os Princípios Constitucionais e o Novo Código Civil”, em que destaca a função do intérprete do direito no aperfeiçoamento dos institutos e das instituições:

“Boa vontade com lei nova é o mínimo que se pode pedir de quem tem o dever de ter esperança de que o direito não se frustrou, e que mesmo nesta nova civilização conturbada e num mundo em ruínas de tudo o que lhe antecedeu e faz-se uma vertigem de mudanças permanentes e desenfreadas rumo ao desconhecido deve acreditar que o direito pode propiciar segurança à pessoa, mesmo no incerto da vida” (grifo nosso).

9. Considerações finais

Parece correto afirmar que as razões da discriminação da mulher, pela condição de mãe e cuidadora dos filhos, atentam contra a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana e, ao mesmo tempo, contra o Estado Democrático de Direito. A elevada porcentagem da população feminina, economicamente ativa, fora do mercado formal de trabalho, revela que as mulheres pobres, que não têm com quem deixar os filhos, são as mais atingidas pela discriminação. Con-

siderando também que um terço dos domicílios são chefiados por mulheres, a eliminação das barreiras impostas ao acesso ao mercado de trabalho tem reflexos diretos na redução da pobreza e eliminação do trabalho infantil.

Inegável pela divulgação dos dados estatísticos, oficiais e internacionais, relativos à situação da mulher brasileira no mercado de trabalho, que o princípio da igualdade entre homens e mulheres carece de efetividade, ou seja, as diferenças existentes em termos de acesso, revelada pela baixa taxa de participação da população economicamente ativa, 55% das mulheres para 85% dos homens e, ainda, a diferença de remuneração para trabalhos iguais, em contraste com a taxa de escolaridade das mulheres superior a dos homens não deixa margem de dúvida quanto às desigualdades existentes, em função de gênero.

Ante essa estreita relação entre a discriminação da mulher e a pobreza, dada a dificuldade no acesso ao emprego e a sua evolução nele é que entendemos que a busca de alternativas pelos Estados e Municípios em coibir as práticas abusivas de exigências relativas à procriação encontram respaldo no texto constitucional. Nesse sentido, a importância da prestação normativa proibitiva da discriminação é inegável para combater a discriminação direta⁷. Mais difícil, no entanto, tem se revelado o combate à discriminação indireta, aquela em que normas e práticas reiteradas de gestão, aparentemente neutras, tanto públicas quanto privadas, resultam em marginalização da mulher, pela condição de gênero. A Lei nº 9.029, de 1995, com previsão de pena de detenção de um até dois anos, cumulada com multa, a qual pode ser objeto de transação penal, nos termos da Lei nº 9.099, de 1995, parece insuficiente para determinar alteração de conduta na sociedade e em especial no mercado de trabalho.

Assim, a proibição da discriminação no mercado de trabalho, exigida constitucionalmente, é o mínimo a ser exigido pelo Estado

como bem explica YANOULAS (2006): “No espaço público o dever do Estado será o de estimular o diálogo social, visando articular interesses e lógicas, mas assumindo como ponto de partida inegociável o combate aos diferentes tipos de discriminação e a garantia do exercício pleno da cidadania”. No trabalho coordenado por CAPPELLIN (2005, p. 62) a autora ressalta “contextos regionais e municipais tendo em vista a localização e territorialização das empresas e empregadoras, assim como a diversidade das formas discriminatórias, fruto das relações entre as atitudes e as culturas locais dos empresários”.

Interessante notar que a observância dos princípios constitucionais sensíveis, de cunho obrigatório pelos Estados e Municípios e a impossibilidade desses entes em legislar sobre normas discriminatórias proibitivas e reparatórias, remonta à leitura do princípio da igualdade do início da Modernidade, de natureza meramente formal e de liberdade negativa a esses entes.

Essa, no entanto, não é a interpretação constitucionalmente adequada ao Estado Democrático de Direito que a Constituição Federal de 1988 consigna em seu texto, a teor da incumbência comum à União, Estados e Municípios de zelar pela guarda da Constituição e das instituições democráticas e, portanto, da efetivação do princípio da igualdade, mediante igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, unicamente pelas qualificações técnicas e profissionais, sem discriminação por gênero e raça.

Notas

¹ No universo do ideário liberal, o contrato de trabalho é concebido como um contrato entre pessoas livres e juridicamente iguais, cabendo às partes decidir o que melhor lhes convém. A flagrante desigualdade entre as condições econômicas do empregador e as do empregado ou de quem procura emprego torna óbvia a falácia de tal proposição. Para minimizar tal desequilíbrio, a sociedade, mediante a pressão de grupos organizados de trabalhadores, inclusive no âmbito internacional, criou

mecanismos de garantia de direitos mínimos aos trabalhadores através de normas jurídicas (PIROTTA & PIROTTA, 2004, p. 285).

² “[...] o novo contingente de trabalhadoras é agora composto por mulheres mais velhas e casadas. Mas suas novas responsabilidades não as excluem das familiares e maternas. Ao contrário, qualquer que seja sua situação laboral, elas seguem sendo as responsáveis por múltiplas tarefas associadas à casa, aos filhos e à família em geral [...]. É desta condição de gênero que resulta, para as mulheres, uma posição secundária e discriminada no mercado de trabalho”. (Cristina Bruschini (2000) em citação feita por PIROTTA & PIROTTA, 2004, p. 283).

³ A Pesquisa resultou no Livro Brasil: Estado de uma Nação, cujo Capítulo III “Pobreza e Exclusão Social”, p. 87-88 define exclusão social: “como um mecanismo ou conjunto de mecanismos que fazem com que um indivíduo ou família, independente de seu esforço ou mérito, esteja limitado em sua possibilidade de ascensão social presente ou tenha artificialmente reduzida a probabilidade de ascensão futura”.

⁴ Não se pretende com essa assertiva desconSIDERAR a importância do controle difuso na jurisdição constitucional, vez que nesse o exercício do controle jurisdicional da Constituição é mais amplo que o controle concentrado, o que se coaduna com o princípio plural da democracia.

⁵ “Se é difícil para o trabalhador garantir condições mínimas no contrato individual de trabalho, para a trabalhadora a dificuldade é incrementada pela situação de subalternidade de gênero, fazendo-se sentir com mais nitidez a necessidade de mecanismos eficazes de equilíbrio entre as partes contratantes.” [...] Embora apresentando inúmeros problemas e imperfeições, a legislação prossegue sendo a maior garantia da mulher trabalhadora, assim como o processo legislativo, apesar das grandes disputas de interesses que o envolvem, prossegue sendo a arena privilegiada para a ampliação dos direitos das mulheres no trabalho, sobretudo quando se recorda a importância da aprovação de leis garantidoras de direitos sociais no processo de advocacia em direitos humanos”. (PIROTTA, PIROTTA & SCHOR, 2000 grifamos)

⁶ “A norma jurídica traça, objetivamente, as fronteiras entre o lícito e o ilícito jurídico. Ela não encerra a coação ou a coatividade como elementos essenciais, mas as autoriza e condiciona. Só com o autorizamento da norma jurídica fica o lesado autorizado a coagir o violador da norma a cumpri-la ou a reparar o mal por ele produzido.” (DINIZ, 1991, p. 342).

⁷ Entende-se por “discriminação indireta aquela ligada a atos ou práticas de diferenciação *originadas em regulamentos e práticas aparentemente neutras*,

mas que resultam no prejuízo de pessoas com determinadas características, que podem estar relacionadas, por exemplo: a raça, cor, sexo, religião, inclinações e opções sexuais, caracteres legítimos e ilegítimos do nascimento, antecedentes clínicos, herança celular ou de sangue consideradas atípicas”. *E discriminação direta*: “refere-se a toda prática, regra ou procedimento que faz da cor, raça e sexo, e não das competências, habilidades e experiências de trabalho, um critério determinante para fins de admissão ao emprego, promoção ou demissão. Ela está relacionada a qualquer diferenciação que surja de indagações e considerações de fatos não relevantes e não essenciais para a avaliação das reais atitudes profissionais de uma pessoa”. (Cf. CAPPELLIN, P. e LETTIERRE. L, 2005, p. 62, grifamos).

Referências

- ABRAMO, L. *Desigualdades e Discriminação de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho Brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego*. OIT, Brasília. http://www.oitbrasil.org.br/htsites/hst_pgemp/downloads/lais_seminario_oit_politicas_de_emprego_29dez04.doc. Acesso em 02.06.2006.
- BARROS, A. M. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- BASTOS, C. R. e MARTINS, I. G. *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2001.
- CAPPELLIN, P. e LETTIERRE, L. *A Experiência dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação*. OIT. Brasília, 2005.
- CARVALHO NETTO. *A Contribuição do Direito Administrativo enfocado da ótica do administrador para uma reflexão acerca dos fundamentos do Controle de Constitucionalidade das Leis no Brasil: um pequeno exercício de Teoria da Constituição*. *Fórum Administrativo - Doutrina*, v. 1, n. 1, mar.2001, p. 11-20.
- DINIZ, M. H. *Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*. São Paulo: Saraiva, 2001.
- IPEA - Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicada. *“Brasil: Estado de uma Nação”*. Capítulo III – *Pobreza e Exclusão Social*. Brasília, 2005. Acesso em 05.06.1006 <http://www.ipea.gov.br/Destaques/brasil/CapIII.pdf>.
- MELO, H. e BANDEIRA L. *A pobreza e as políticas de gênero no Brasil*. CEPAL – *Série Mujer y desarrollo*, Santiago de Chile, Junho, 2005.
- OIT. Informe Del Director General – *La hora de la igualdad em el trabajo*. *Oficina Internacional del Trabajo*: Ginebra, 2003. <http://www.ilo.org/declaration>. Acesso em 05.06.2006.
- PAIXÃO, C.A. *Modernidade, Tempo e Direito*. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.
- PIOVESAN, F. *Direitos humanos e o princípio da dignidade humana*. *Revista do Advogado*. Ano XXIII, nº 70. São Paulo: julho de 2003, p. 34-42.
- _____. *Federalização dos Crimes contra os Direitos Humanos*. *Revista Brasileira de Ciências Criminais*. nº 54, maio-junho, 2005.
- _____. *Direitos Humanos, O princípio da dignidade humana e a Constituição Brasileira de 1988*. *Revista dos Tribunais*, março 2005, vol. 833, p. 41-53.
- PIROTTA, W. R. B e PIROTTA, K. C. M. *O impacto da Flexibilização das Leis Trabalhistas sobre as Condições de Trabalho da Mulher*. *Revista Trabalhista: Direito e Processo*, v. 3, n. 9, jan/mar. 2004, p.281-296,
- ROCHA, C. L. *A Os Princípios Constitucionais e o Novo Código Civil*. *Revista da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro*, v. 6, n. 22, 2003, p.74-75.
- ROMÃO, J. E. E.. *Pluralismo Jurídico: Uma pedra na funda contra o totalitarismo do mercado*. *Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena-CAAP*. Belo Horizonte. 1998, nº 4, 55.
- SARLET, I. W. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. (2ª Parte – O Problema da Eficácia dos Direitos Fundamentais), 5ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora Ltda, 2005.
- SILVA, J. A. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. Malheiros Editores, 22ª ed., 2002.
- SILVA, F.B.E. *A Isonomia Constitucional e a Efetivação dos Direitos das Mulheres no Brasil*. 2003, 330f. Dissertação (Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro – Faculdade de Direito. Rio de Janeiro. 2003.
- YANOULAS, S. C. *Seminário Internacional GRPE 2006 OIT/Brasil - Mesa Diversidade* Texto Silva C.Yannoulas – 4 – Brasília, 28 de junho de 2006.