JNT - FACIT BUSINESS AND TECHNOLOGY JOURNAL - ISSN: 2526-4281 - QUALIS B1
ANO 2025 – MÊS DE OUTUBRO - FLUXO CONTÍNUO – Ed. 67. Vol. 1. Págs. 80-101
DOI: 10.5281/zenodo.17401267

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO TRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR À LUZ DA LEGISLAÇÃO VIGENTE

GENDER DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE : EMPLOYER'S CIVIL LIABILITY IN LIGHT OF CURRENT LEGISLATION

Alexandra Maria TIBÚRCIO
Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos (UNITPAC)
E-mail: alexandratiburcio@hotmail.com
ORCID: http://orcid.org/0009-0007-6091-8111

Rosana Sousa PORTO
Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos (UNITPAC)
E-mail: rosanasousa822@gmail.com
ORCID: http://orcid.org/0009-0008-7847-1837

Liliane Brito Pereira de SOUSA
Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos (UNITPAC)
E-mail: Lilibrito59@gmail.com
ORCID: http://orcid.org/0009-0005-7350-4271

RESUMO

Constitucionalmente, homens e mulheres são iguais e não possuem distinção de qualquer natureza, mas há no Direito do Trabalho tratamento diferenciado a mulher ao protegê-la em algumas questões, principalmente em relação a discriminação por ser mulher na relação trabalhista. A discriminação por gênero é uma temática que retrata um desafio para a efetivação do princípio fundamental da igualdade, e no ambiente de trabalho, quando realizada por meio de ações ou omissões do empregador, tal conduta deve ser responsabilizada civilmente. A temática precisa ser refletida sobre sua ocorrência em várias fases, desde a realização do contrato de trabalho, a importância das medidas de prevenção e a responsabilização. Assim, o presente estudo objetiva analisar a responsabilidade civil do empregador diante das condutas discriminatórias de gênero da mulher no ambiente laboral, e identificar a eficácia da legislação em seu combate, buscando através do referencial teórico atingir os objetivos específicos para trazer um breve histórico das legislações e as práticas discriminatórias nas relações trabalhista, descrevendo a discriminação de gênero com relação a mulher e suas implicações sociais, para em seguida avaliar como ocorre a responsabilidade civil dos empregadores. Para tanto, o presente utilizou-se do

método de pesquisa bibliográfico de caráter descritivo e qualitativo, buscando análise teórica e jurisprudencial. Desta forma, diante de condutas discriminatórias, causadas por ações e omissões de empregador, conclui-se que a responsabilização civil é imperiosa, servindo como método punitivo e pedagógico na proteção da honra e da dignidade do empregado.

Palavras-chaves: Ambiente de trabalho. Discriminar. Gênero. Reparação Civil.

ABSTRACT

Constitutionally, men and women are equal and are not discriminated against in any way, but labor law treats women differently when it comes to protecting them in some matters, particularly regarding discrimination based on women in employment relationships. Gender discrimination is a challenge to the implementation of the fundamental principle of equality, and in the workplace, when committed through actions or omissions by the employer, such conduct should be held civilly liable. This issue requires reflection on its occurrence at various stages, from the execution of the employment contract to the importance of preventive measures and accountability. Thus, this study aims to analyze the civil liability of employers for gender-based conduct against women in the workplace and identify the effectiveness of legislation in combating it. Through a theoretical framework, it seeks to achieve the specific objectives of providing a brief history of legislation and discriminatory practices in employment relationships, describing gender discrimination against women and its social implications, and then assessing how employers' civil liability occurs. To this end, this study employed a descriptive and qualitative bibliographical research method, seeking theoretical and jurisprudential analysis. Thus, in the face of discriminatory behavior caused by employers' actions and omissions, it is concluded that civil liability is imperative, serving as a punitive and pedagogical method in protecting the employee's honor and dignity.

Keywords : Workplace. Discrimination. Gender. Civil Compensation.

INTRODUÇÃO

Quando se fala em ambiente de trabalho, pensa-se em um dos elementos centrais na vida profissional, um elemento que influencia diretamente o desempenho, a motivação e o bem-estar dos indivíduos. O ambiente de trabalho abrange dimensões físicas, organizacionais, sociais e psicológicas que englobam a experiência laboral. É comum em espaços de trabalhos a presença de indivíduos de diversas raças, sexo e idade, e por ser um ambiente com grande diversidade de pessoas, é possível encontrarmos muitos casos de discriminações.

A discriminação ocorre quando se distingui algo ou alguém. Assim, o ambiente laboral é um terreno fértil para tal conduta, onde ações que atentam contra as garantias fundamentais estabelecidas constitucionalmente são corriqueiras, principalmente quanto ao direito de igualdade de tratamento da mulher.

As palavras “sexo” e “gênero” apesar de serem bastantes usadas como sinônimos, possuem significados distintos, sexo se refere a aspectos biológicos, a conhecida divisão entre macho e fêmea, já o gênero, faz referência a atributos considerados a pessoas do sexo masculino e feminino, em que o masculino é quem provê por meio do trabalho, e o feminino se direciona para a vocação aos cuidados dos filhos e da casa (Matos, 2023). E aqui chega-se ao ponto onde as noções sobre gênero influenciam as configurações culturais, sociais e econômicas.

A discriminação de gênero no ambiente de trabalho permanece como um dos maiores desafios à efetivação do princípio constitucional da igualdade da pessoa humana. Apesar da existência de normas na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e em Convenções Internacionais, ainda são recorrentes práticas discriminatórias, que se manifestam tanto de forma sutil, como em piadas estereotipadas e comportamentos naturalizados, quanto de maneira mais evidente, por meio da desigualdade salarial, da restrição ao acesso a cargos de liderança e do assédio, situações que continuam a afetar especialmente as mulheres.

As relações laborais passaram por inúmeras e significativas transformações ao longo dos anos, e mesmo com avanços tanto na legislação quanto em discussões sobre igualdade de gênero, essa questão ainda é motivo de preocupação para empresas, trabalhadores e para o Direito do Trabalho. Neste cenário, surge a necessidade de

investigar como a responsabilidade civil do empregador pode ser aplicada para reparar e coibir tais condutas.

Diante de tal necessidade, o procedimento metodológico adotado para o estudo foi a pesquisa bibliográfica, na qual objetivou-se analisar a responsabilidade civil do empregador diante das condutas discriminatórias de gênero da mulher no ambiente de trabalho, e identificar a eficácia da legislação em seu combate, buscando através do referencial teórico atingir os objetivos específicos para trazer um breve histórico das legislações e as práticas discriminatórias nas relações trabalhista, descrevendo a discriminação de gênero com relação a mulher e suas implicações sociais, para em seguida avaliar como ocorre a responsabilidade civil dos empregadores. Deste modo torna-se relevante socialmente a demonstração através da presente pesquisa, do como a discriminação de mulher no ambiente de trabalho ocorre e quais efeitos ela pode trazer para o empregador.

Para tanto, como resultado da pesquisa procurou-se trazer nos capítulos seguintes uma breve contextualização histórica sobre discriminação de gênero e o trabalho, bem como definições a temática trabalhada abordando conceitos sobre discriminação, gênero e responsabilidade civil. Encontra-se ainda como resultados, normas legais, análises de jurisprudências sobre como os tribunais têm entendido sobre a discriminação de gênero e a reparação civil, apresentando os tipos de responsabilidade objetiva e subjetiva e quando cada uma se aplica, assim como uma discussão sobre os achados e considerações sobre os dados apresentados concluindo-se que, condutas discriminatórias no ambiente de trabalho ferem direitos fundamentais, algumas delas são puníveis com detenção e quando provado o dano sofrido deve ocorrer reparação civil.

METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS

A presente pesquisa trata-se de um estudo bibliográfico de cunho descritivo e qualitativo, como suporte às fundamentações de Gil (2008) em favor da revisão da literatura para melhores conhecimentos teóricos que elevam o assunto da pesquisa.

Ainda, Fonseca (2002, p. 32) traz que a pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros e artigos científicos. Através do seguinte problema

levantado “Como a legislação vigente atua para coibir práticas discriminatórias relacionadas a mulher no ambiente de trabalho?”, a pesquisa objetivou analisar a responsabilidade civil do empregador diante das condutas discriminatórias de gênero da mulher no ambiente de trabalho, e identificar a eficácia da legislação em seu combate, buscando elucidar através da fundamentação teórica os seguintes objetivos específicos: estudar de forma breve o histórico das legislações e as práticas discriminatórias nas relações trabalhista; descrever a respeito da discriminação de gênero com relação a mulher e suas implicações sociais; e avaliar como a responsabilidade civil dos empregadores.

As etapas desta pesquisa compreenderam: levantamento bibliográfico sobre o assunto em artigos científicos, livros e revistas eletrônicas, e compreendeu buscas aos seguintes bancos de dados: Biblioteca Eletrônica Científica SciELO, Periódicos Eletrônicos, Google Acadêmico e portal de periódicos CAPES, através dos descritores: Discriminação, Gênero, Ambiente de trabalho, e Responsabilidade Civil. Como critério de inclusão estão os estudos que mais apresentaram respostas aos descritores e tinham relevância para estudo e os que não tinham foram excluídos. Finalmente, após todo o processo de pesquisa, análises de dados e estudos dos principais autores sobre o tema relacionado, foram sintetizados os resultados e as conclusões acerca da pesquisa.

GÊNERO E TRABALHO: BREVE CONTEXTO HISTÓRICO

Não muito distante na história, a desigualdade de gênero no Brasil traz raízes profundas, na qual remonta ao período colonial em que o patriarcado se consolidou como uma estrutura dominante. Com isto, a mulher era reduzida a uma posição de subordinação, marcada por objetificação, violência física e simbólica. Silva e Colares (2024) trazem que, as mulheres indígenas e negras foram especialmente atingidas, sendo submetidas à exploração sexual e à naturalização de sua condição inferior, sendo reforçada essa prática através de discursos religiosos e médicos para legitimar a hierarquia dominante.

A exemplo de como funciona a lógica patriarcal, tem-se a associação entre a mulher e algo inocente/intocado, como algo a ser conquistado e dominado, uma lógica inserida no imaginário social desde os primórdios.

Com o advento do capitalismo, o sistema de opressão não apenas se manteve, mas também é reconfigurado, no qual a divisão sexual do trabalho era um dos principais mecanismos de perpetuação da desigualdade, ficando reservado para as mulheres o espaço doméstico, sendo inviabilizada e sem reconhecimento como um trabalho produtivo, mas que ao mesmo tempo era fundamental para manutenção da ordem econômica (Silva e Colares, 2024).

Para Lasch (1999) a história das mulheres é dividida em duas fases, separadas pela revolução sexual na década de 60. Daí em diante, as mulheres conquistaram grandes avanços em relação ao trabalho, política, economia e no controle do próprio corpo.

O movimento feminista surgido na metade do século XX mostra-se como um dos responsáveis por trazer propostas de mudanças reais em relação as diferenças entre homens e mulheres, mesmo que a inserção feminina no mercado de trabalho tenha ocorrido de forma desigual, marcada pela informalidade, desvalorização salarial e por múltiplas jornadas combinando emprego e cuidados domésticos.

Em paralelo, o trabalho ao longo da história tem se transformado de acordo como os modos de produção, o contexto social e as relações de poder presente em cada sociedade, que desde as civilizações antigas até a atualidade vem sendo essencial não só para a sobrevivência, mas também como elemento balizador de culturas, economias e desigualdades sociais. Stuchi (2010) define o trabalho da seguinte forma:

> O trabalho humano é a atividade exercida pelo homem, utilizada para o seu desenvolvimento pessoal e para a satisfação da necessidade de outras pessoas, [...] é o que verdadeiramente produz e desenvolve a economia de mercado, hoje voltada para um mundo globalizado (Stuchi, 2010, p. 139).

No Brasil, o trabalho encontra-se profundamente associado ao passado colonial, e consequentemente ao sistema escravista dominante até o fim do século XIX onde as relações eram marcadas pela posse total não só da força de trabalho como também do corpo e vida dos escravizados. Nas primeiras décadas do XX a expansão das indústrias e do comércio trouxe o fenômeno da urbanização, e aderindo a essas mudanças de curso na área do trabalho, a Era Vargas data que no início da década de 1930, dava início ao ensejo por transformações através da adoção de medidas voltadas para promoção do bem-estar social e o desenvolvimento da nação,

representando assim uma das fases mais importantes no processo histórico de afirmação quanto aos valores do trabalho (Bezerra; Gomes, 2018).

O advento da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT em 1943 que reuniu em um só documento todas as legislações trabalhistas produzidas no país até aquele momento, trouxe não só uma reunião das leis, mas introduziu no campo trabalhistas novos direitos os quais passaram a regulamentar de modo detalhado as novas relações e condições de trabalho.

Assim, conforme estabelece Mendes e Bastos (2023) os princípios que regem o direito ao trabalho preocupam-se com a proteção individual do trabalhador, seu bem-estar físico e mental como fatores vistos como preponderantes, no qual o Estado deve proteger a vulnerabilidade existente quando o trabalhador se encontra em seu ambiente laboral.

Normas especiais como a que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para admissão e permanência na relação jurídica de trabalho a Lei 9.029/95, foi criada como proteção ao direito da mulher ao trabalho, onde ações como exigências de testes, exames, perícias, laudos, ou algo relativo ao estado de gravidez, bem como iniciativas do empregador que induzam ou instigam a esterilização e promoção de controle de natalidade são considerados crimes, puníveis com detenção de uma a dois anos e multa, e se houver desligamento da trabalhadora por tais motivos, deve-se repará-la com admissão ou ressarcimento mais reparação civil (Brasil, 1995).

Assim, não obstante, as situações de proteção individual podem ser batizadas conforme a necessidade coletiva que assegura ao trabalhador a defesa de questões de gêneros, pois torna-se nítido que o ambiente de trabalho, enquanto necessário para o trabalho, deve ser palco para o enfrentamento de situações nocivas ao trabalhador.

A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A desigualdade de gênero no Brasil, como já mencionado, é um fenômeno histórico construído desde a chegada dos portugueses. O Gênero segundo Scott (1995) é constituído por quatro elementos que se correlacionam, sendo eles os símbolos através das expressões sociais, os conceitos normativos que definem como interpretar os símbolos, a representação binária dos gêneros e a identidade subjetiva.

Discriminar segundo o dicionário Aurélio é diferenciar, distinguir, discernir, separar, especificar (Ferreira, 2010). No mesmo sentido Moreno (2009) elucida que a discriminação é a prática de ato de distinção contra pessoa do qual resulta desigualdade ou injustiça, e isso baseia-se no fato de a pessoa pertencer de fato ou de forma presumida a um determinado grupo. Assim, discriminar além de excluir, fere direitos inerentes à própria democracia.

Sobre essa questão, Bobbio (2002) entende que a discriminação é uma diferenciação injusta ou ilegítima, que vai contra o princípio fundamental de justiça, onde prevê que deve ser tratado de modo igual aqueles que são iguais. Sob essa perspectiva, a discriminação não nasce apenas da constatação de diferenças entre pessoas ou grupos, pois essa diversidade é um dado de fato.

Ela surge quando se atribui um valor a essas diferenças, que estabelecem hierarquias nas quais colocam uns como superiores e outros inferiores, e nesse ponto, a diversidade passa a ser transformada em critérios de desigualdade, o que pode justificar tantas relações de ajuda quanto práticas de opressão. E, é apenas quando essa relação se converte em dominação e exclusão que se caracteriza a discriminação propriamente dita (Bobbio, 2002).

Ainda, na busca por definição por gênero, Siqueira e Samparo (2017) elucidam que o gênero é algo social que advém do papel exercido pelos indivíduos na sociedade, onde leva-se em consideração o corpo físico. Os autores ainda mencionam o patriarcado como um meio de dominação e discriminação por força do gênero.

Deste modo, a discriminação é uma conduta que ofende o princípio constitucional da igualdade, no qual por interpretação de tal princípio é possível distinguir pessoas para lhes dar tratamento jurídico diferenciado, mas respeitando os limites de razoabilidade para se ter um fim legítimo (Coutinho, 2003). Assim, só estará presente em casos em que o fundamento para tanto encontra-se em desacordo com o interesse contido constitucionalmente.

Na história da humanidade a mulher por muitos anos foi submetida ao homem e colocada às margens da sociedade, simplesmente por ser mulher. Essa condição lhe segue, e é inegável o quanto esta circunstância biológica tem influência no mercado de trabalho, no qual possui como base a exploração da divisão sexual do trabalho, que

perpetua desigualdades estruturais limitando o acesso de reconhecimento e valorização.

A discriminação de gênero no ambiente de trabalho já se legitimou uma espécie de segregação natural, uma vez que se encontra nos ambientes de trabalhos funções tipicamente femininas e funções masculinas. Sobre essa questão Lobo (1991) traz que as relações entre homem e mulher são vivenciadas e pensadas de modo a definir o que se é feminino e masculino – os gêneros. Assim, essas divisões de sexualidade não são apenas biológicas ou naturais, mas são construídas socialmente. Neste sentido:

> [...] A divisão sexual do trabalho é um dos muitos lócuses das relações de gênero. (...) Abrindo espaço para se pensar as novas questões que preocupam a sociologia do trabalho: as "metamorfoses" do trabalho e o seu questionamento, a subjetividade no trabalho, e as identidades no trabalho, o problema de igualdades e diferenças e as formas contemporâneas de gestão e de políticas sociais (Lobo, 1991, p. 200).

Questões como a discriminação de gênero é um fator que influencia o acesso e permanência nas relações de trabalhos no Brasil. Apesar das desigualdades entre homens e mulheres terem sido construídas em um âmbito cultural e social, existe uma forte ideologia onde sua intenção é fazer com que essa divisão seja compreendida como algo naturalmente determinado por condições biológicas.

Nesse sentido Fachin (2014) faz considerações acerca do conceito de gênero, ao mencionar que esta busca ir além das limitações impostas pelo sexo biológico, reconhecendo que a identidade de cada pessoa não é determinada apenas por características físicas ou anatômicas.

Ainda, as estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, mostram que mesmo quando as mulheres estão no mercado de trabalho, elas enfrentam diversas barreiras, dados do instituto trazem que em 2018 as mulheres recebiam cerca de 20% a menos que os homens, e o nível de participação feminina com nível superior em 2022 era de 74% contra 84% dos homens no mercado de trabalho (Brasil, 2024).

Assim, no ambiente de trabalho, ignorar essa compreensão pode contribuir para práticas discriminatórias, reforçando estereótipos e desigualdades que afetam especialmente mulheres e pessoas de identidades de gênero diversas. Essa divisão

sexual do trabalho, nada mais é do que discriminação de gênero no trabalho, e este apresenta um papel fundamental na estruturação da identidade do ser humano (Viegas e Pamplona Filho, 2020).

Sobre a discriminação em relação a emprego e profissão, a OIT- Organização Internacional do Trabalho em sua Convenção nº 111, traz em seu artigo 1° a definição do que seria discriminação:

> Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo - discriminação. compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (OIT, 1958).

Neste sentido, Costa, Paulino e Lacerda (2021) trazem que as formas de discriminar pessoas em razão de gênero, são veladas, silenciosas e simbólicas, assim, o ambiente de trabalho torna-se um dos espaços e estruturas sociais como um alto índice de reverberação de condutas e práticas com intenção de excluir pessoas por determinada condição.

Histórica e socialmente encontra-se uma divisão quanto ao labor, ou seja, a divisão sexual do trabalho, uma forma em que a sociedade distribui as atividades e funções entre homens e mulheres com base no seu gênero e não em suas capacidades individuais, uma organização social que privilegia os homens e colam as mulheres em papéis de subordinados.

A exemplos atuais e práticos, é comum que cargos como engenharia, construção civil e cargos de lideranças sejam predominantemente ocupados por homens, e já áreas como a de cuidados como enfermagem, educação infantil e serviços domésticos sejam predominadas por mulheres. Isso segundo Siqueira e Samparo (2017) parte de dois princípios, o da separação e da hierarquia, onde um reconhece a existência de trabalhos típicos para cada gênero, e o outro admite a superioridade do homem em qualquer trabalho. Essa divisão é entendida como uma tipologia de

violência e desigualdade observado no “poder” que os homens exercem sobre as mulheres.

Os efeitos da discriminação da mulher em virtude do gênero ocorrem de forma horizontal, ou seja, quando são distribuídas atividades de maneira desiguais, e também de forma vertical, em relação a observação de um número reduzido de mulheres em cargos de decisão e com menor remuneração (Siqueira; Samparo, 2017).

Mesmo em tempos modernos e após lutas para ingressar e permanecer no mercado de trabalho, é comum encontrar preconceitos contra o gênero, seja pela discriminação ou pela notória preferência demonstrada por muitos empregadores em contratar homens, isso diante da grande vitória que é as normas de proteção existentes ao trabalho da mulher.

Constitucionalmente é evidenciado e garantido a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres ao afirmar em seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei, e a partir de então essa igualdade tornou-se quase que absoluta, não existindo razões para diferenciação entre os gêneros.

O que se encontra como tratamento diferenciado nessa situação é proteção da mulher nas questões relativas a maternidade sem prejuízo do emprego estabelecida no artigo 7º, inciso XVIII, a questão do serviço militar em que a mulher é excluída em tempos de paz encontrado no artigo 143 §2º e a proteção ao mercado de trabalho elucidado no artigo 7º, inciso XX (Brasil, 1988).

No âmbito do Direito do Trabalho, as proteções da mulher contra ações discriminatórias foram sendo ampliadas a medida em que as conquistas democráticas refletiam sobre a relação de trabalho. E sobre a orientação do princípio da igualdade surgem as normas proibitivas de discriminação.

Desta forma, um ambiente laboral livre de condutas discriminatórias é aquele em que ambos os gêneros se encontram em iguais condições e semelhanças em todos os aspectos, que seja possível garantir direitos à igualdade, liberdade e segurança de seus colaboradores. Uma vez que qualquer resquício de prática discriminatória, seja comissiva ou omissiva do empregador, deve ensejar em responsabilidade civil, assim como o dever de indenizar a quem sofreu tal situação.

A RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR PERANTE A DISCRIMINAÇÃO

O mercado de trabalho apresenta-se como uma das estruturas sociais na qual reproduz as máximas da segregação sexual fundada no binário-sexista. Nesse contexto, questões como a discriminação de gênero ainda representam um desafio, exigindo atenção não só dos trabalhadores, mas também dos empregadores, que têm um papel essencial na construção de um ambiente mais justo para todos.

Há uma relação civil entre o empregador e o empregado, o que já gera uma responsabilidade contratual, e a forma que o nosso ordenamento jurídico disponibiliza para reparar o sofrimento vivido pelo indivíduo discriminado no ambiente de trabalho é por meio de indenização monetária, onde segundo Costa, Paulino e Lacerda (2021) dificilmente será possível reverter o trabalhador ao seu estado inicial antes de tal atitude, sem os prejuízos sofridos, pois o dinheiro nesta situação não desempenha uma função de equivalência, e sim de satisfação.

Essa indenização monetária, ou seja, a responsabilização civil no direito do trabalho surge da ocorrência de um dano, no caso moral, a um trabalhador, em decorrência de uma conduta vista como omissão ou ação do empregador que cause um nexo causal entre esse dano e atividade laboral. A definição de responsabilidade civil segundo Facchini Neto (2010) diz respeito à obrigação de reparar um prejuízo, seja decorrente de uma culpa ou de uma outra circunstância legal na qual a justifique, como a culpa presumida ou uma circunstância meramente objetiva. Assim, observa-se que a essência da responsabilidade civil é reparar um dano causado, e no âmbito da discriminação ocorrida no ambiente de trabalho, quando o empregador é omisso em suas responsabilidades, e que deve a reparação.

Dano, segundo Gagliano e Pamplona Filho (2020) é a lesão a um interesse jurídico tutelado, seja patrimonial ou não, causado por ação ou omissão do sujeito infrator. Nesta perspectiva os danos provenientes das relações de trabalhos são de caráter patrimonial ou extrapatrimonial.

No tocante a reparação civil por atos discriminatórios em relação ao gênero, o dano extrapatrimonial no âmbito trabalhista encontra-se fundamentado no artigo 223-B da Consolidação das Leis do Trabalho, no qual estabelece que: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial

da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação" (Brasil, 1943).

O dever se responder civilmente em casos danosos na esfera trabalhista, se manifesta tanto na responsabilidade subjetiva, na qual exige a comprovação da culpa ou dolo do empregador, quanto na responsabilidade objetiva, que se fundamenta na teoria do risco da atividade dispensando a prova da culpa, exigindo-se apenas a comprovação do dano e do nexo causal, encontrando-se em nosso ordenamento civil, no artigo 927 caput e parágrafo único do Código Civil, estabelece a responsabilidade civil, vejamos:

> Art. 927. Aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (Brasil, 2002).

Percebe-se que a teoria adotada como regra pelo legislador é da responsabilidade subjetiva, onde para ser configurada faz-se necessário a presença de elementos como a conduta, o nexo causal, do dano e da culpa (Costa; Paulino e Lacerda, 2021).

Assim, a responsabilidade objetiva surge como exceção, apenas para casos específicos em lei ou em atividades de risco, mas na seara trabalhista, pontua-se o abuso de direito como hipótese de responsabilidade objetiva, e o artigo 187 do Código Civil traz a dispensa da exigência da intenção de se prejudicar para que haja a configuração de tal abuso. Sobre o assunto Facchini Neto (2010) elucida que:

> Trata-se da figura do abuso do direito, um dos institutos jurídicos de reação ou de contenção à invocação de um direito subjetivo, por objeção de caráter ético, dentro do entendimento que o direito não pode se prestar a finalidades consideradas contrárias à ética (Facchini Neto, p. 76. 2010).

Em virtude disso, o empregador deve resguardar os direitos personalíssimos do empregado, onde o desrespeito aos mesmos enquadra-se em excesso ao violar o direito à dignidade do empregado, sendo um total abuso de direito que ultrapassa a direção de seu negócio, ensejando assim em sua responsabilidade objetiva.

Ainda, encontra-se em nosso ordenamento jurídico sobre a responsabilidade civil do empregador em razão do ambiente de trabalho discriminatório, a lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995, na qual surge como um aparato legal para impedir o tratamento desrespeitoso e constrangedor a trabalhadora, na qual segundo Costa, Paulino e Lacerda (2021) esta veio para proibir a adoção de qualquer prática discriminatória para acesso ou manutenção da relação de trabalho em virtude de gênero e outras caraterísticas.

Os tribunais de nosso país, assim tem entendido sobre a temática, vejamos:

> DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. Restou provado que a reclamante, como diretoria de uma unidade que ultrapassava as metas, recebia menos do que os diretores de outras unidades com menor performance, fica evidenciada a discriminação de gênero. Aliás, o menoscabo da reclamada ficou evidenciado ao exigir da reclamante a prestação de serviços em plena licença maternidade. A proteção do empregado contra discriminação, independente de qual seja sua causa, emana dos pilares insculpidos na Carta Magna, especialmente nos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, XLI, e 7º, XXX e XXXI, havendo, em matéria de remuneração, expressa vedação constitucional à diferença de salários por motivo de sexo. Configurada, pois, a discriminação de gênero, é devida indenização por danos morais. (TRT-15 - ROT: 00116829320195150049 0011682-93 .2019.5.15.0049, Relator.: SAMUEL HUGO LIMA, 5ª Câmara, Data de Publicação: 26/02/2021) (grifo nosso).

O julgado do TRT-15 reafirma a responsabilização do empregador diante de práticas discriminatória, pois reconhece que mesmo a reclamante exercendo a função de direção e com desempenho superior, ainda recebia remuneração inferior a colegas homens em condições menos produtivas, bem como o desrespeito a dignidade da trabalhadora em relação a maternidade, evidenciando a prática de discriminação de gênero salarial e desrespeito a proteção constitucional à maternidade. No mesmo sentido encontra-se a jurisprudência do TRT-4, vejamos:

> INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PRECONCEITO RACIAL E DE GÊNERO. Caso em que verificados graves atos de racismo e sexismo praticados por preposto do empregador, acarretando inequívoco sofrimento de danos morais pela empregada, passíveis de reparação, inclusive, com caráter pedagógico e punitivo, a fim de repelir e evitar a perpetuação dos atos de discriminação no ambiente de trabalho. Referência à recente publicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Conselho Nacional de Justiça, em 2021. Recurso da reclamante provido. (TRT-4 - ROT:

00203131120235040334, Data de Julgamento: 30/09/2024, 3ª Turma)

A responsabilização civil do empregador por discriminação de gênero no ambiente laboral encontra respaldo não apenas na Constituição Federal lá em seu artigo 5º inciso X, e na legislação infraconstitucional, mas também na interpretação consolidada das jurisprudências encontradas nos Tribunais em nosso pais, levando a criação de um protocolo para julgamento com perspectiva de gênero em 2021 pelo Conselho Nacional de Justiça, visando orientar a magistratura no julgamento de casos concretos que envolvam a temática sobre gênero.

Na própria Consolidação das Leis do Trabalho, evidencia-se o direito ao recebimento de salários iguais quando obedecidos os requisitos como estabelecidos nos artigos 460 e 461, assim como em normas especiais no caso da Lei 9.029/95 que proíbe atestado de gravidez ou de esterilização para casos de admissão e permanência no trabalho, bem como a Lei 9.799/99 que traz regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, inserindo entre as normas que tratam da proteção ao trabalho da mulher proibições de práticas discriminatórias.

A vedação a discriminação da mulher tanto no acesso quanto na permanência na relação de emprego encontra-se explicitada na CLT através da inclusão do artigo 373-A, e também dispostas em legislação especial, no qual torna evidente que a discriminação de gênero é um fato de ocorrência significante no ambiente do trabalho, devendo ser combatida com instrumentos legais.

Desta forma, a responsabilidade civil do empregador diante de práticas discriminatórias, ainda que indiretamente cometidas por ele, reflete o compromisso jurídico e de caráter pedagógico com a reparação dos danos sofridos pelos trabalhadores**.** Assim, cabe aos empregadores não apenas coibir, mas também prevenir tais condutas.

DISCUSSÃO

A partir do referencial teórico exposto, observa-se que a responsabilidade civil, como mecanismo jurídico para reparação, tem uma função importante quanto o enfrentamento das práticas discriminatórias no ambiente laboral.

Como observado, o ambiente de trabalho por agrupar uma diversidade de grupos sociais, torna-se um terreno fértil para práticas discriminatórias, tanto em questão de gênero, quanto em sexualidade. A relação trabalhista é uma relação de contrato, no qual ambas as partes se comprometem a cumprir seus termos gerados pelo capital e a força de trabalho. Acontece que dessa relação surge um desnível entre os dois lados nessa esfera produtiva. (Brasil, 2021; Siqueira; Samparo, 2017).

A criação da regulamentação dessa relação/contrato de trabalho, ou seja, essa relação assimétrica pelo direito, é desenvolvida a partir de uma visão uniforme daqueles que ocupam espaço de poder, e em específico na elaboração e aplicação de normas, ou seja, uma visão de homem branco, em sua grande maioria heterossexual e de uma classe social especifica.

Apesar da proteção conferida pelas normativas trabalhistas nos termos estabelecidos no artigo 7º da Constituição e as opções legislativas voltadas a proteção do trabalhador, ainda é perceptível o grande número de grupos que sofrem discriminação no âmbito laboral.

A mulher, embora represente uma grande parte da população economicamente ativa, ainda sofre com formas veladas de discriminação no ambiente de trabalho, envolvendo questões relacionadas a diferenças remuneratória, assédio e barreiras para subir em cargos de lideranças, e essas diferenças de tratamentos são transformada em juízo de valor classificando um grupo como superior ao outro, ferindo a honra e dignidade da pessoas discriminada, ensejando direito a reparação do dano moral a qual sofreu (Brasil, 2021; Moreno, 2009; Viegas; Pamplona Filho, 2020; Silva; Colares, 2024).

A reparação gerada por essa prática discriminatória em virtude de gênero que gera danos a vítima, é a responsabilização civil na qual é abrangida pelo direito civil atuando concomitantemente com o estabelecido no Título – II da Consolidação da Leis do Trabalho, para agir de forma coercitiva e pedagógica ao agente causador do dano.

Em âmbito trabalhista, a responsabilização civil ocorre tanto de forma subjetiva, na qual se faz necessário a comprovação da culpa ou dolo pelo agente causador, quanto na forma objetiva através da teoria do risco, onde dispensa-se a prova da culpa, exigindo-se apenas a comprovação do dano e nexo de causalidade. (Facchini Neto, 2010; Costa; Paulino, Lacerda, 2021; Silva; Colares, 2024).

Desta forma, atos discriminatórios tanto na sua forma velada como, justificar diferenças salariais como critérios subjetivos, a exemplo “perfil do cargo”, delegar a mulher apenas tarefas administrativas ou de cuidados mesmo em funções técnicas, criar um ambiente hostil ou machista, e quanto na forma explícita como atribuir salários diferentes a homens e mulheres que exercem a mesma função o que viola o artigo 461 da CLT, recusar contratar por estar grávida, afastar a trabalhadora em função de ser mãe, ou até mesmo comentários abertos e ofensivos sobre a capacidade feminina para cargos de liderança, são atos discriminatórios no ambiente de trabalho que levam a responsabilização do empregador (Siqueira; Samparo, 2017; Costa; Paulino, Lacerda, 2021).

Para combater atos discriminatórios é preciso fazer uso dos mecanismos legais que objetivam restabelecer o direito lesado, e Coutinho (2003) aduz que do rompimento da relação de emprego em virtude de atos discriminatórios, a lei permite ao empregado escolher entre duas alternativas reparatórias: a reintegração com ressarcimento integral das remunerações a que tem direito pelo período de afastamento, ou apenas receber em dobro as remunerações. Isso, além da reparação civil pelo dano moral sofrido.

A responsabilização do empregador perante tais atos advém do dever de proteger, prevenir e não violar direitos fundamentais do trabalhador. Ainda, essa responsabilização baseia-se na teoria da responsabilidade objetiva adotada pela legislação trabalhista como já mencionada, na qual obriga o empregador a indenizar danos sofridos por seus empregados em decorrência do trabalho, aqui nesta situação, importante se faz observar que o empregador através dessa teoria encontra-se obrigado a responder por atos ilícitos praticados por seus prepostos, mesmo que estes não tenha a intenção de causar dano (Costa; Paulino, Lacerda, 2021; Facchini Neto, 2010).

Como mencionado anteriormente, as práticas discriminatórias contra a mulher quando em sua forma mais gravosa, são consideradas crimes, e aqui se encaixam aquelas referenciadas no artigo 2º inciso I, que se referem a exigência de teste, exames, laudos e atestados relativos ao estado de gravidez; condutas de iniciativas do empregador que induzam ou instiguem a esterilização genética do artigo 2º inciso II; e a promoção de controle de natalidade estabelecidas no inciso II

"b", penalizados tais condutas com detenção de um a dois anos e multa, todos da Lei 9.029/95 (Brasil, 1995).

A questão da discriminação de gênero existe e precisa ser debatida e se trabalhar em práticas para combate a tais atos. Diante disso, o Conselho Nacional de Justiça criou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, um instrumento criado com participação de todos os seguimentos da justiça – estadual, federal, trabalhista, militar, no qual traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e um guia para que os julgamentos de casos sobre a questão possam ser realizados seguindo os direitos a igualdade e a não discriminação de todas as pessoas (Brasil, 2021).

Esse documento torna-se um passo importante no sistema jurisdicional brasileiro, pois dar um caminho a ser seguido quanto à análise de ações que envolvam a responsabilização do empregador por práticas de atos discriminatórios em virtude do gênero, assim, encontra-se em nosso ordenamento jurídico decisões favoráveis a reparação monetária quando envolve danos a direitos fundamentais.

Nesse sentido, a jurisprudência tem reafirmado a responsabilização no âmbito civil do empregador em casos de discriminação, a exemplo encontra-se o julgado no qual reconheceu a ocorrência tanto de racismo como de sexismo no ambiente laboral, assim como diante de desigualdade remuneratória, fixando indenização por danos como caráter pedagógico, e esses precedentes confirmam que a pratica discriminatória afronta direito humanos fundamentais e devem ser reparados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do referencial teórico e discussões aqui apresentados, conclui-se que, a discriminação por gênero é algo ainda existente em nossa sociedade, e o ambiente de trabalho não é imune a tal ato, pelo contrário, o ambiente de trabalho torna-se um terreno fértil para prática de ações discriminatórias em virtude do gênero.

Discriminar alguém por características pessoais como gênero, raça e crença, como mostrado no contexto histórico, é algo percebido desde o colonialismo e patriarcado, que em casos relativos ao gênero, é pautado na divisão sexual do trabalho, onde historicamente é atribuído ao gênero feminino trabalhos voltados ao cuidado e afazeres domésticos.

Atualmente, nota-se que a discriminação por gênero no ambiente laboral ocorre de duas formas: aquelas mais sutis como a não progressão de cargos de chefia, a pouca admissão de mulheres em cargos nas áreas das engenharias, diferenças salariais, e aquelas formas mais explícitas como através de assédio, piadas de cunhos sexistas, afastar ou dificultar o trabalho em razão de ser mãe, por acreditarem que o gênero feminino não é capaz ou tem menos valor que o masculino.

Consequentemente essas ações ferem princípios fundamentais, regulamentações civis e trabalhistas, e não só podem, como devem ser passíveis de reparação civil quando praticada em virtude do trabalho pelo empregador, pois atinge a honra e dignidade da pessoa. A reparação como observado nos tribunais pátrios que tem se posicionado positivamente quando comprovado o ato discriminatório, obriga o empregador a reparação monetária, sendo visto como uma medida de caráter indenizatório e pedagógico, pois objetiva que o mesmo não permaneça na prática de tais condutas e não seja omisso quando perceber que atos discriminatórios possam estar ocorrendo em seu ambiente de trabalho.

Por fim, a prática de atos discriminatórios em relação ao trabalho da mulher, além de ferir princípios fundamentais, há caso em que são puníveis com detenção, são ainda caso de reparação civil em caráter subjetivo, presumindo-se a culpa do empregador, e servindo como uma medida necessária para repressão de ações e omissões do empregador em práticas discriminatórias em seu ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: set 2025.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Planalto, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: set 2025.

_____. **Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2022.** Institui o Código Civil. Brasília, Planalto, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: set 2025.

_____. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a nulidade da dispensa do trabalhador por ato discriminatório. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 mai. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm. Acesso em: set. 2025.

_____. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez ou esterilização, bem como a adoção de práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação de emprego. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: set. 2025.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 00116829320195150049**. Relator: Des. Samuel Hugo Lima. 5ª Câmara, Data de Publicação: 26/02/2021. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Campinas, SP, 2021. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/1171881758/inteiro-teor-1171881761. Acesso em: set 2025.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 00203131122350403334.** 3ª turma. Data da Publicação: 30/09/2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 2024. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/2768301714/inteiro-teor-2768301718?origin=serp. Acesso em: set 2025.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066. Acesso em: set. 2025.

_____. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de gênero 2021** [recurso digital] / CNJ - Conselho Nacional de Justiça. Brasília. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2021. Disponivel em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf. Acesso em: set 2025.

BEZERRA, O. de L; GOMES, G. A. de O. Notas sobre a história do trabalho no Brasil: A consagração em fatos, valores e músicas. **História & Perspectivas,** Uberlândia (58); 223-236, jan./jun. 2018.

BOBBIO, N. **Elogio da serenidade e outros escritos morais.** Tradução de Marcos Aurélio Nogueira. São Paulo: Unesp, 2002. Disponivel em: https://pt.scribd.com/document/475891682/144586100-Elogio-Da-Serenidade-e-Outros-Escritos-Morais-Norberto-Bobbio-pdf.Acesso em: set 2025.

COSTA, F. V; PAULINO, B. C; LACERDA, L. De C. Responsabilidade civil por danos morais decorrente da transfobia no ambiente de trabalho: um estudo crítico dos critérios de quantificação do dano**. Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**. Encontro Virtual. v. 7, n. 2, p. 01 – 22. 2021.

COUTINHO, M. L. P. **Discriminação no trabalho:** mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. OIT- Igualdade Racial. 2003. Disponivel em: https://site.mppr.mp.br/crianca/Pagina/Publicacoes-OIT-Igualdade-Racial. Acesso em: set. 2025.

FACHIN, L. E. O Corpo do Registro no Registro do Corpo; Mudança de Nome e Sexo Sem Cirurgia de Redesignação. **Revista Brasileira de Direito Civil**. v. 1 – Jul / Set 2014. Disponivel em: https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/130. Acesso em: 22 out 2025.

FACCHINI NETO, E. Da Responsabilidade Civil no novo Código. **Revista do TST**, vol. 76. 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/13478. Acesso em: 22 out 2025.

FERREIRA, A. B. de H. **Novo dicionário Aurélio da Língua portuguesa**. 5ª ed. rev. e atual. Curitiba: Positivo, 2010.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GAGLIANO, P. S; PAMPLONA FILHO, R. **Manual de Direito Civil**. 4.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book

LASCH, C. **A mulher e a vida cotidiana:** amor, casamento e feminismo / Christopher Lasch; organizado por Elizabeth Lasch-Quinn; tradução de Heloísa Martins Costa. Rio de janeiro: Civilização Brasileira, 1999. Disponível em: https://archive.org/details/isbn_9788520004869/page/n7/mode/1up. Acesso em: set. 2025.

LOBO, E. S. **A classe operária tem dois sexos:** Trabalho, dominação e resistência. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 1991.

MATOS, L. L de. Assédio sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho: reflexos de uma sociedade machista. **JURIS - Revista da Faculdade de Direito**, *[S. l.]*, v. 31, n. 2, p. 122–139, 2023. Disponível em: https://periodicos.furg.br/juris/article/view/13750. Acesso em: 22 out 2025.

MENDES, P. K. M; BASTOS, A. T. impactos da discriminação de gênero no meio ambiente do trabalho: uma reflexão sobre os documentos existentes. **UNISANTA Law and Social Science**, Vol. 12, N. 1, 2023. –ISSN 2317-1308 p.175.

MORENO, J. C. Conceito de minorias e discriminação. **Revista USCS – Direito,** ano X, n. 17, 2009. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_direito/article/view/888. Acesso em: 22 out 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 111 relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão**. Genebra, 1958. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Acesso em 04 de maio 2025.

SCOTT J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, v. 20, n. 2, 1995. Disponível em: https://archive.org/details/scott_gender/mode/1up. Acesso em: set 2025.

SILVA, E. M de. S; COLARES, P. S. Desigualdade de Gênero no Brasil: dos processos históricos às expressões contemporâneas**. Rev Ciência & Contemporaneidade**, v. 2, n. 1, pág. 75-93, 2024. Disponível em: https://saoluis.edufor.edu.br/uploads/artigos/2024/07/desigualdade-de-genero-no-brasil-dos-processos-historicos-as-expressoes-contemporaneas-1720476015.pdf. Acesso em: 22 out 2025.

SIQUEIRA, D. P; SAMPARO, A. J. F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. Direito em Debate **– Revista do Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Unijuí.** ano XXVI, nº 48, Jul-dez, 2017. Disponível em: https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233. Acesso em: 22 out 2025.

STUCHI, V. H. N. A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social. **Scientia FAER**, Olímpia - SP, Ano 2, Volume 2, 1º Semestre. 2010. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170802101122.pdf. Acesso em: 22 out 2025.

VIEGAS, C. M. de À. R; PAMPLONA FILHO, R. A discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. **Revista Argumentun**. v. 21, n. 1. 2020. Disponível em: https://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/1003. Acesso em: 22 out 2025.