

CRITÉRIOS DE NÃO-DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

SANTOS, Luciano Alberto F. dos.
MEDEIROS, Carolina de Meneses Pontes

RESUMO: A discriminação é um fenômeno bastante comum nos ambientes de trabalho. Neste estudo citou-se a evolução histórica acerca das conquistas dos trabalhadores contra atos discriminatórios, suas modificações e proteção legal. Foram enfocados os momentos na fase de trabalho em que ocorre a prática discriminatória. Por fim, mencionou-se a ocorrência de novas formas de agressão no ambiente laboral. Reputa-se que haja uma contribuição do estudo elaborado quanto à conscientização de que não pode haver discriminação no trabalho por motivo de gênero, idade, cor, estado civil, cor e situação física, devendo ser repudiada qualquer tipo de prática discriminatória. A pesquisa utilizada foi de cunho bibliográfico, cuja obra basilar foi a “Direito do Trabalho”, de autoria de Sérgio Pinto Martins. As fontes utilizadas, além da bibliográfica, constituíram-se de pesquisas em revistas jurídicas especializadas em Direito do Trabalho, em sites jurídicos dos Tribunais Regionais do Trabalho, site jurídico comercial, além de consultas à legislação pertinente.

Palavras-chaves: Direitos. Discriminação. Trabalho.

ABSTRACT: Discrimination at work is a fairly common phenomenon in workplaces. In this study quoted is about the historical evolution of the achievements of workers from discriminatory acts, their modifications and legal protection. Moments were focused on working phase that occurs in the discriminatory practice. Finally, he mentioned the occurrence of new forms of aggression in the workplace. Believes that there is a contribution of the study elaborated on the realization that there can be no discrimination in employment on grounds of gender, age, race, marital status, color and physical situation and should be repudiated any discriminatory practice. The survey was used to stamp literature, whose work was fundamental to "Labor Law", written by Sergio Pinto Martins. The sources used, besides literature, consisted of research in legal journals specializing in labor law, legal sites in the Regional Labour Courts, law, commerce site, in addition to consultations with the relevant legislation.

1 INTRODUÇÃO

A discriminação é uma realidade quase tão antiga quanto o homem, atinge todos os países sendo eles pobres, emergentes ou desenvolvidos. Para combatê-la

é necessário o engajamento dos diversos órgãos públicos governamentais ou internacionais, e também da sociedade.

Devido ao fenômeno da globalização, da mecanização e da informatização já se torna mais difícil para as pessoas obterem um emprego, nas condições normais, para àqueles que sofrem fatores discriminantes as chances serão ainda mais reduzidas.

Ao analisar a nossa Constituição Federal de 1988 pode-se concluir que é plenamente defendida a igualdade dos direitos fundamentais e da capacidade jurídica de cada brasileiro, não somente os cidadãos brasileiros, mas os estrangeiros que se encontrem. Logo, discriminar estaria sendo um ato atentatório aos direitos fundamentais.

A discriminação, a seu turno, é a ação ou omissão baseada em critérios injustos, tais como raça, cor, sexo, idade, estado civil, religião etc, que viole direitos da pessoa. Pode-se dizer que a discriminação é a exteriorização ou materialização do preconceito.

Daí a importância e a urgência em se erradicar todas as formas de discriminação, baseadas em gênero, raça, cor, etnia, idade, nacionalidade, religião e demais critérios. A eliminação e o combate a todas as formas de discriminação são medidas fundamentais para que possa ser garantido o pleno exercício dos direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais. Vale dizer: para se assegurar o pleno exercício da cidadania, próprio dos regimes democráticos de direito. Um país que se pretende democrático não pode conviver com a discriminação e o preconceito.

Atentar-nos-emos ao estudo da discriminação frente aos aspectos relacionados ao acesso e ao tratamento diferenciado no ambiente de trabalho.

2 CRITÉRIO GENÉRICO

2.1 Princípio da Igualdade

O Princípio da Igualdade ao ser aplicado à vida oferece inúmeras e sérias dificuldades. De fato, leva à inomináveis injustiças, se importasse em tratamento igual para os que se acham em desigualdade de situações. A justiça que reclama tratamento igual para os iguais pressupõe tratamento desigual dos desiguais. Porém, a necessidade de desigualar os homens em certos momentos para estabelecer, no plano do fundamental, a sua igualdade, cria problemas delicados que nem sempre a razão humana resolve adequadamente.

Esse imperativo do tratamento desigual dos que estão em situação desigual, na medida em que se desigualam, impõe ao nosso legislador criação de leis especiais que protejam o elo mais fraco da relação de trabalho: os empregados.

O empregado seria toda pessoa física que presta serviço pessoalmente, de natureza não eventual ao empregador, sob dependência deste, mediante remuneração, embasado nos artigos 2º e 3º da CLT. Destacam-se, assim, os cinco requisitos para conceituação de empregado: 1) pessoa física, 2) continuidade, 3) subordinação, 4) salário (remuneração) e 5) pessoalidade.

O Princípio da Igualdade está abarcado na Constituição Federal de 1988, seu artigo 5º, caput, preceitua:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...].

Os textos constitucionais afirmam a igualdade de todos perante a lei, vedando a discriminação em função do sexo, ascendência, raça, cor, religião, condição pessoal e social etc.

Todos possuem, a princípio, igualdade de direitos e obrigações. A igualdade a que tratamos é a formal em que toda pessoa não pode ser desigualada pela lei, salvo se prevista na Constituição Federal.

Podemos, então, salientar que o Princípio da Não-Discriminação é o desdobramento do Princípio da Igualdade.

3 CRITÉRIOS ESPECÍFICOS

3.1. Trabalhadores Urbanos e Rurais

A Constituição Federal anterior não trazia garantias para o trabalhador do campo, sendo, pois, uma novidade do texto constitucional atual ter equiparado o trabalhador rural ao urbano. Assim, tanto os trabalhadores urbanos como os rurais gozam dos mesmos direitos.

3.2. Proteção no Mercado de Trabalho da Mulher

A Constituição Federal estabelece no seu art. 5º, inciso I que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. No art. 7º, inciso XX prevê incentivos específicos, visando à proteção do mercado de trabalho da mulher, no XXX existe a proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu capítulo III, estabelece normas especiais de proteção ao trabalho da Mulher, do art. 372 ao art. 400, com as penalidades pela inobservância contidas no art. 401.

As medidas concernentes à proteção ao trabalho da mulher são consideradas de ordem pública, não justificando em hipótese nenhuma redução salarial.

Dispõe sobre as proibições referentes aos anúncios de emprego, que não podem conter referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, exceto quando a natureza da atividade, pública ou notoriamente o exigir. Estes mesmos critérios não podem ser considerados para fins de remuneração, formação profissional e possibilidades de ascensão profissional, nem para recusa de emprego ou dispensa.

Existem diversos incentivos ao trabalho da mulher, a exemplo, o pagamento do salário-maternidade, que é feito pela Previdência Social, e não pelo empregador, conforme determina a Lei nº. 6.136, de 07/11/74, como também as Convenções nº. 03 e 103 da OIT, ratificados pelo Brasil.

A Lei 7.353/85, criou o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, quem tem por objetivo, promover em âmbito nacional, política pública eliminando a discriminação da mulher, à igualdade de direitos.

3.3 Discriminação por Motivo

3.3.1. De Sexo

A Carta Magna proíbe a prática discriminatória de admissão em virtude do sexo:

Art. 7º. [...]

XXX - Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

O princípio da não-discriminação está assegurado expressamente desde 1948, pela Assembléia Geral das Nações Unidas, na Declaração Universal dos Direitos do Homem:

Art. 1º: Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em fraternidade.

Art. 2º: todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação.

O antigo Código Civil, visto ter sido elaborado num sistema patriarcal, tratava a mulher como incapaz. A CLT adotou esta orientação (artigo 446). Todavia, foi modificada esta situação com o surgimento do Estatuto da Mulher Casada (Lei n. 4.121, de 27 de agosto de 1962) retirando da mulher o título de incapaz dado pelo Código Civil de 1916. A CLT veio a ser modificada com a Lei n. 7.855/89, que revogou os artigos 379 e 380 da CLT.

Agora, a Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999, veio a acrescentar ao artigo 373 vedações que proíbem práticas discriminatórias no trabalho, por exemplo, publicações em anúncios que façam referências ao sexo, idade, cor, situação familiar, todavia se a natureza do trabalho assim o exigir não será considerada prática discriminante, dentre outras.

3.3.2. De Idade: O Trabalho do Menor e do Menor Aprendiz

O Trabalho do menor de idade sempre foi tema de muitas discussões. A realidade brasileira aponta para um grande número de menores de idade trabalhadores no campo, que, na maioria dos casos, fazem parte de família de trabalhadores rurais, que têm grande parte dos seus direitos defasados, ou são remunerados por produção (bóias-frias), situação que os obriga a ajudar na complementação da renda familiar.

A vigente Constituição Federal positivou o princípio da proteção integral, regulamentado pelo ECA, pela CLT e por legislações esparsas. Contudo, as normas referentes ao trabalho do menor de idade, mesmo dotadas de caráter cogente, não são efetivadas, em grande maioria por falta de políticas públicas.

Em vista disso, o trabalho trata dos direitos que deveriam ser cumpridos, bem como em que condições o menor de idade poderá trabalhar, seja como empregado ou como aprendiz, e até mesmo na agricultura familiar.

A proteção ao trabalho do menor de idade no Brasil é iniciada pelo Decreto n. 1.313 de 17.01.1890, que estabelecia somente normas gerais. Em seguida, encontra-se o Decreto 16.300 de 1923, que vedou o trabalho aos menores de 18 (dezoito) anos por mais de 6 (seis) horas por dia.

O Código de Menores foi aprovado em 12.10.1927, e proibiu o trabalho aos menores de 12 (doze) anos, e o trabalho noturno aos menores de 18 (dezoito).

A Constituição de 1934 em seu artigo 121, *d*, proibiu o trabalho aos menores de 14 (quatorze) anos. O mesmo foi disposto pela Carta Maior de 1937 em seu art. 137, *k*, e pela Constituição de 1946, no inciso X do art. 157.

Somente a Constituição de 1967, no art. 165, X, mudou o patamar anterior para 12 (doze) anos, prevalecendo até a Constituição de 1988.

3.3.2.1. De Idade: do Menor Aprendiz

Em princípio, a idade estabelecida pela vigente Constituição era de 14 (quatorze) anos. Contudo, a redação do art. 7º, XXXIII foi alterada pela Emenda Constitucional n. 20 de 1998, estabelecendo que é defeso o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis), salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze).

Contudo, a CF/88 preceitua no art. 227, §3º, inciso I que *O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos: I – idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII.*

Outro erro com relação à matéria é encontrado no art. 60 da Lei 8.069 de 13.07.1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA), que preceitua que “*é proibido qualquer trabalho a menores de 14 (quatorze) anos de idade, salvo na*

condição de aprendiz”. Uma interpretação gramatical do referido artigo leva a crer que a idade mínima para o trabalho é de quatorze anos, e que aos menores dessa idade é possível exercer algum tipo de trabalho, desde que na condição de aprendiz.

Contudo, a matéria é regulamentada, segundo preceitua o art. 61 do ECA, por legislação especial, ou seja, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mais especificamente na Lei 10.097, de 19.12.2000, que estabelece que o art. 403 da CLT tenha a seguinte redação: *“É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos”*.

Portanto, todo trabalho é proibido aos menores de dezesseis anos, exceto quando na condição de aprendiz, a partir dos quatorze, conforme estabelecido pela legislação acima citada.

A proteção ao trabalho ainda está nos incisos I, II e III do § 3º do art. 227 da Constituição Federal. Além da idade mínima para o trabalho, os referidos incisos garantem os direitos previdenciários e trabalhistas, e o acesso do trabalhador adolescente à escola, o que será tratado em um ponto específico.

3.3.3. De Cor

A discriminação em razão de cor e raça voltou à discussão com a pretensão do governo federal no sentido de garantir aos negros um determinado percentual das vagas nas escolas de nível superior.

Não é razoável a reserva de certo percentual de vagas nos concursos públicos ou para a contratação frente aos empregadores privados, com base no critério da cor, como forma de permitir o acesso dos negros aos cargos públicos e ao mercado de trabalho, como se fossem pessoas sem capacidade. Entretanto, no processo seletivo, a escolaridade é outro fator determinante a se associar ao desemprego do negro. A ele são oferecidos cargos que não exigem qualificação, sendo a presença do branco superior à do negro em posições que requerem especialização; a participação do negro é maior nos setores da construção civil e serviços domésticos. Explica-se isto pela baixa capacitação dos afro-brasileiros, que enfrentam imensa dificuldade para ingressar e permanecer no meio educacional, tudo devido à sua

baixa condição social, que o obriga a ingressar mais cedo no mercado de trabalho, comprometendo seu rendimento escolar.

A Convenção da OIT n. 111, ratificada pelo Brasil, trata da igualdade de oportunidade e tratamento entre homens e mulheres.

Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseadas em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenham como efeito anular a igualdade de oportunidades ou de trato em emprego ou ocupação. (Convenção da Organização Internacional do Trabalho n. 111, de 25 de julho de 1958).

O que se verifica é que há uma dificuldade de inserção do negro e sua ascensão em áreas do mercado de trabalho de maior status social. Reserva-se a ele apenas a ocupação das áreas de menor remuneração e projeção social. Este fato é bastante sério e gera problemas sociais graves, demonstrando a presença de vários

Fatores que impedem essa inserção: problemas históricos, educacionais, governamentais, e ainda o racismo presente em nossa sociedade.

A jurisprudência veda qualquer prática discriminatória contra o negro no ambiente de trabalho, como podemos ver:

Despedida discriminatória. Racismo. Direito à reintegração. Previsão legal. Lei n. 9.029/95. Embargos declaratórios. A prática do racismo, além de se constituir em infração penal grave, inafiançável e imprescritível (CF, artigo 5º, XLII), gera o direito de o trabalhador discriminado buscar a reparação judicial, optativamente, de percepção em dobro do período de afastamento ou readmissão, com ressarcimento integral, nos exatos termos dos artigos 1º e 4º da Lei n. 9.029/95, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Ademais, mesmo que se entenda que este preceito legal somente seria aplicável às situações futuras, resta claro que as empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações mantidas pelo Poder Público, para a garantia dos princípios de impessoalidade, moralidade e legalidade, somente podem demitir seus servidores mediante ato motivado, sendo a prática do racismo demonstração da vulneração, além das regras constitucionais já citadas, dos princípios democráticos aqui explicitados. Estes fundamentos impõem a rejeição dos embargos que visam à indicação do dispositivo legal que sustenta a decisão reintegratória, no caso. (SANTA CATARINA. TRT 12a Reg. Embargos Declaratórios n. 1.603/96, 1. Turma, Rei. Juiz Antônio Carlos Facioli Chedid, v.u.)

3.4. DEFICIENTES FÍSICOS

Vários países têm estabelecido leis com o intuito de assegurar o exercício do trabalho aos indivíduos com reduzida capacidade laborativa. A diminuição da capacitação para o trabalho decorre também de causas naturais, de acidentes ou mesmo em decorrência do exercício da atividade laboral, como acidentes do trabalho ou doenças profissionais. O Decreto n. 3298/99, em seu artigo 3º, I, conceitua:

Art. 3º-[...]

I- deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

E em seu artigo 4º estabelece que as categorias nas quais as pessoas portadoras de deficiência devam se encaixar: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e a deficiência múltipla (associação de duas ou mais deficiências).

Os portadores de deficiência também estão incluídos no artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal, permitindo-os exercer, de igual para igual, postos remunerados. E as medidas positivas que visem equiparar esta igualdade de oportunidades e tratamento não devem ser classificadas como discriminatórias de acordo com a Convenção sobre Reabilitação e Emprego, de 1983, artigo 4º, a qual foi ratificada pelo Brasil. O artigo 37, VIII, da Constituição Federal de 1988 afirma:

Art. 37 -[...]

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Sendo este artigo constitucional corroborado pelo Decreto supramencionado que estabelece em seus artigos 36 e 37, uma percentagem obrigatória para o preenchimento de cargos, não somente públicos, visados aos portadores de deficiência. No caso de empresas privadas:

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher 2 (dois) a 5 (cinco) por cento de seus cargos com beneficiários

da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, 2% (dois por cento);

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, 3% (três por cento);

III - de quinhentos e um a mil empregados, 4% (quatro por cento); ou

IV - mais de mil empregados, 5% (cinco por cento).

Em relação aos cargos públicos:

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

A quota de reservas para portadores de deficiência não se destina a todo e qualquer deficiente, afinal poderia se tornar um encargo excessivo a alguém com reduzida capacidade laboral. Somente os portadores de deficiência habilitados, ou reabilitados, pela Previdência Social, poderão preencher estas vagas, mediante obtenção de certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS (Instituto Nacional da Seguridade Social) - Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, em seus artigos 30 ao 33.

4 CONCLUSÃO

O principal papel do direito do trabalho nos tempos presentes é o de evitar o desemprego desmedido e despropositado, que apenas serve para incrementar a utilização de contratos que desconsideram os seus fins sociais e geram insegurança na sociedade.

O objetivo das leis é garantir o emprego, melhorando o nível de vida dos trabalhadores. Incumbe ao Estado oferecer a igualdade de oportunidades para todos, estabelecer planos para o desenvolvimento de suas economias, aumentar as possibilidades para a formação profissional dos trabalhadores visando a diminuição da taxa de desemprego.

O contrato de trabalho deve ser preservado nas condições estabelecidas na CLT, que se baseiam em princípios constitucionais e na preservação da relação humana digna.

Embora a igualdade de todos os homens resulte de mandamento constitucional e não seja regra privativa do Direito do Trabalho, constitui um dos princípios fundamentais deste. A aplicação da igualdade no Direito do Trabalho, no Brasil, recebe denominações diversas, como princípio da isonomia, de não-discriminação e de igualdade de tratamento.

O trabalhador rural não possui muitas opções pois, ou sujeitam-se às péssimas condições de vida e de trabalho que lhes são oferecidas pelos produtores rurais, ou dirigem-se para grandes cidades, onde certamente sua sorte não seria das melhores.

A legislação trabalhista impõe às mulheres e ao menor barreiras para se certos trabalhos que lhes seriam considerados desumanos ou inadequados.

Entretanto, vemos que a necessidade real das famílias daqueles está em trabalhar para ajudar em seu próprio sustento, logo, precisar-se-ia de uma legislação trabalhista e previdenciária com caráter mais liberal e abrangente frente a essas situações.

O menor deve estar amparado por normas que o protejam pois, o menor será o futuro adulto, e um trabalho prejudicial lhe traria consequências negativas a longo prazo. O resultado prático, deste amparo, seria a retirada do menor da exploração, num estabelecimento laboral, frente a inobservâncias legais que lhe ampara como o trabalho de menor aprendiz.

Em relação à mulher, apesar dos avanços ainda falta muito para se chegar a real igualdade em relação ao homem no mercado de trabalho. Para se evitar tal discriminação e afronta direta à um princípio constitucional foram criadas certas normas protecionistas como: licença-maternidade, não obrigatoriedade de apresentação de atestado de fertilidade ou gravidez para contratação, entre outras.

Vimos, também, que o negro continua a ser sub-valorizado no mercado de trabalho, em decorrência de séculos e séculos de preconceito. Entretanto, a principal forma para conter a discriminação racial no mercado de trabalho seria, primeiramente, a reforma educacional, mas não através de reservas de cotas em universidades ou em concursos públicos, mas no oferecimento em igualdade de oportunidades - aplicação do princípio da igualdade - para a obtenção de um emprego e, conseqüentemente, melhoria no nível educacional.

A Constituição Federal, a CLT e várias leis ordinárias regem critérios para se evitar a prática discriminatória em nossa sociedade laborativa. Entretanto, não bastam medidas legislativas e, inclusive, judiciais, por exemplo, sentenças, para o combate ao processo discriminatório. É necessário a mudança de mentalidade da sociedade, primeiramente, em aceitar nossos irmãos trabalhadores que possuem peculiaridades diferentes um dos outros, mas que devem ter tantas condições quanto outros trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Celso Ribeiro, MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à constituição do Brasil**. São Paulo: Ed. Saraiva, 1992.

Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, N. 159, de 1983. Organização Internacional do Trabalho – OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em: 26 out. 2012.

Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, N. 111, de 1958. Organização Internacional do Trabalho – OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 26 out. 2012.

Constituição Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>, Acesso em 26 de out de 2012.

Declaração Universal dos Direitos do Humanos. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 26 out. 2012.

Decreto n. 3.298, de 20/12/1999. Regulamenta a [Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989](#), dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 26 out. 2012.

Estatuto da Igualdade Racial. [Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010](#). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm> Acesso em: 26 out. 2012.

Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, Lei 8.069 de 13.07.1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm>. Acesso em: 26 out. 2012.

Estatuto da Mulher Casada (Lei n. 4.121, de 27 de agosto de 1962). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/1950-1969/L4121.htm>. Acesso em 26 out. 2012.

Lei nº. 6.136, de 07/11/74. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1970-1979/L6136.htm> Acesso em: 26 out.2012.

Lei 7.353/85, de 29/08/85. Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1980-1988/L7353.htm> Acesso em: 26 out. 2012.

Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999, Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9799.htm>. Acesso em: 26 out. 2012.

Lei n. 9.029/95, de [13.04.95](#). Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm>. Acesso em: 26 out. 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos**. São Paulo: LTr, p. 104.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do trabalho do menor**. Trabalhadores Menores Excluídos da Proteção Legal. São Paulo: LTr, 2003. p. 71.

PAULA, [Luciano Viveiros de](#). **CLT comentada** – Doutrina e Jurisprudência, São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2011.

TEIXEIRA, Wendel de Brito Lemos. A discrepância entre a idade mínima laboral e a realidade brasileira. Jus Navigandi, Teresina, [ano 8, n. 62, 1 fev. 2003](#) . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/3710>>. Acesso em: 26 out. 2012.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 12. Despedida discriminatória. Racismo. Direito à reintegração. Previsão legal. Lei n. 9.029/95. Embargos Declaratórios n. 1.603/96, Rei. Juiz António Carlos Facioli Chedid. Encontrável em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/dh/volume%20ii/ementario.htm>>. Acesso: 26 de out. de 2012.