



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA – UnICEUB**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – FAJS**

**CAMILA MARINHO COSTA DE MEDEIROS**

**IMPACTOS DA LEI Nº 13.467/2017 SOBRE O TRABALHO DA MULHER**

BRASÍLIA  
2018

**CAMILA MARINHO COSTA DE MEDEIROS**

**IMPACTOS DA LEI Nº 13.467/2017 SOBRE O TRABALHO DA MULHER**

Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Ciências Sociais do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Orientador: Professor MSc. Cristiano Siqueira de Abreu e Lima

BRASÍLIA  
2018

**CAMILA MARINHO COSTA DE MEDEIROS**

**IMPACTOS DA LEI Nº 13.467/2017 SOBRE O TRABALHO DA MULHER**

Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Ciências Sociais do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Orientador: Professor MSc. Cristiano Siqueira de Abreu e Lima

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Professor MSc. Cristiano Siqueira de Abreu e Lima  
(Prof. Orientador)

---

Professora  
(Prof<sup>ª</sup>. Avaliadora)

---

Professor  
(Prof. Avaliador)

BRASÍLIA  
2018

*Dedico este trabalho a meus avós paternos, que já se foram deste plano, Arilda Tania Cavalcanti Marinho de Medeiros e Francisco Fausto Paula de Medeiros, sementes do Direito em minha jornada acadêmica.*

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu orientador, Cristiano Siqueira de Abreu e Lima, pela confiança, pelo suporte, por suas correções e incentivos.

Às mulheres inspiradoras que muito me ajudaram com este trabalho e que me apoiam na jornada acadêmica relacionada ao trabalho feminino, Noemia Aparecida Garcia Porto e Ana Maria Villa Real Ferreira Ramos.

À minha mãe, Ana Paula Marinho Costa de Medeiros, com quem aprendo diariamente sobre questões de gênero.

Ao meu pai, Luiz Fausto Marinho de Medeiros, que me transmitiu a paixão pelo mundo do Direito.

Ao meu irmão, Luiz Felipe Marinho Costa de Medeiros, grande parceiro de reflexões e debates.

À minha avó Alda Maria Marinho Costa, exemplo de mulher forte, que compõe minha ancestralidade feminina.

A Marjorie Madruga Alves Pinheiro, mulher mágica que admiro desde criança.

Às incentivadoras amigas Camilla Guedes, Isabella Paschoal, Luiza Bastos e Luiza Coelho, colegas do Colégio Marista e do curso de Direito.

E a todas e todos que, de alguma forma, contribuíram durante esses bons anos para meu crescimento acadêmico e para a confecção desta monografia, pois, como diria meu bisavô, Djalma Aranha Marinho, “o tempo é brando quando carregado por muitas mãos”.

*“as operárias  
atravessam a rua  
com seus cabelos vermelhos.*

*disfarçam  
planos incendiários  
silêncios estratégicos  
sonhos verdejantes.*

*quando voltam pra casa,  
os companheiros  
permitem toda ausência  
e pudor.*

*o que as operárias  
guardam no fundo  
do formigueiro  
ninguém sabe,*

*mas é coisa muito grande:*

*um esqueleto,*

*uma flor”*

*(da poeta potiguar Iara Carvalho)*

## RESUMO

A inserção das mulheres no mercado de trabalho se deu a partir de um contexto histórico de divisão sexual de papéis sociais. O espaço público era considerado exclusivamente do homem e o espaço privado, exclusivamente da mulher. Todavia, a evolução histórica trouxe o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, sem prejuízo dos cuidados familiares e da casa, que permaneceram sob sua tutela. Surge, então, o desafio da dupla jornada feminina (trabalho/casa), que detém, em si, grande carga de preconceito diante do mercado de trabalho. Os empregadores costumam preferir o trabalho feminino por considerá-lo mais custoso. Dados apontam a existência de grande preconceito em relação ao trabalho das mulheres, que ocupam postos mais precários e ainda recebem menores salários que os homens, quando nos mesmos postos de trabalho. Tendo em vista essa dinâmica, os sistemas normativos internacional e nacional buscam proteger a situação da mulher de forma a proibir discriminação e desigualdade. O Brasil alcançou avanços no sentido de inclusão da mulher no mercado de trabalho e, como um Estado Democrático de Direito, não permite retrocessos sociais. Assim, é importante que mudanças legislativas não ocorram na contramão dessas conquistas. O advento da Lei 13.467/2017, conhecida como “reforma trabalhista”, trouxe grandes mudanças na legislação laboral. Este trabalho se propõe, portanto, a analisar os possíveis impactos das mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 para o trabalho da mulher. As ponderações realizadas levam à consideração de que a nova lei não surgiu para, de fato, aprimorar as relações de trabalho, como se propunha, mas para atender a um grupo específico de interessados. As alterações na Consolidação das Leis do Trabalho em pouco ou nada contribuem para um ambiente mais favorável ao trabalho feminino e, em alguns casos, são identificados retrocessos sociais.

**Palavras-chave:** Trabalho da mulher. Divisão sexual do trabalho. Igualdade de gênero. Lei 13.467/2017. Reforma Trabalhista.

## ABSTRACT

The insertion of women in the labor market occurred in a historical context of sexual division on the social roles. The public spaces belonged only to men, while the private ones, only to women. However, the historical evolution brought up the increase of women's participation in the job market, without prejudice to the family and house care, which remained in their hands. Arises, then, the challenge of women's double journey (work/home), which carries a load of prejudice before the job market. Employers usually disregard women's work because they consider it more expensive. Data points to the existence of great prejudice regarding women's work. Women have more precarious jobs than men and, when they occupy the same job position, women receive lower salary. Considering this dynamic, the international and national normative systems pursue the protection of women in order to prohibit discrimination and inequality. Brazil conquered advances regarding women's inclusion in the labor market and, as a Democratic State of Law, doesn't admit social regression. Thereby, it's important that legislative changes do not take backward steps. The Federal Law number 13.467/2017 caused many changes in the labor law and became known as "labor reform". Therefore, this study is meant to analyze possible impacts of the changes brought by the Federal Law number 13.467/2017 to women's work. It appears that this law wasn't meant to, indeed, improve the labor relations (as it was broadcasted), but to please a specific group of interest. The alterations in little or nothing contribute to a most enabling environment to women's work. And also, in some cases, social regression is identified.

**Key words:** Women's work. Sexual division of labor. Gender equality. Brazilian labor reform.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>1. A PERSISTÊNCIA DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E DA DISCRIMINAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO</b> .....	<b>11</b>
1.1. A divisão sexual do trabalho .....	11
1.2. Reflexos da discriminação feminina no mercado de trabalho .....	19
<b>2. TUTELA DO DIREITO DIANTE DA DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES E DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO</b> .....	<b>28</b>
2.1. Dignidade e igualdade no trabalho como alicerce da efetivação dos direitos humanos das mulheres .....	28
2.2. Sistema normativo de proibição da discriminação das mulheres .....	31
<b>3. A LEI Nº 13.467/2017 (“REFORMA TRABALHISTA”) E O TRABALHO DA MULHER</b> .....	<b>41</b>
3.1. Artigo 372, parágrafo único, da CLT: trabalho em ambiente domiciliar.....	42
3.2. Artigo 384 da CLT: intervalo intrajornada de 15 minutos antes do labor extraordinário .....	43
3.3. Artigo 394-A da CLT: gestantes e lactantes em ambiente insalubre.....	45
3.4. Artigo 396 da CLT: intervalos para amamentação .....	50
3.5. Outras mudanças, não relacionadas diretamente a gênero, mas que podem (ou poderiam) repercutir no trabalho da mulher de forma significativa.....	52
3.5.1. <i>Artigo 611-A da CLT: prevalência do negociado sobre o legislado</i> .....	52
3.5.2. <i>Artigo 444, parágrafo único, da CLT: empregados(as) hipersuficientes</i> .....	53
3.5.3. <i>Teletrabalho durante a licença maternidade</i> .....	55
3.5.4. <i>Licença parental</i> .....	56
3.5.5. <i>A permanência do art. 390 da CLT</i> .....	57
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>59</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>63</b>

## INTRODUÇÃO

Tendo em vista a perspectiva ocidental, as mulheres se inseriram no mercado de trabalho a partir do contexto histórico de divisão sexual de papéis sociais, no qual os espaços públicos eram garantidos exclusivamente aos homens e os espaços privados, exclusivamente às mulheres. A grande questão é que o espaço público começou a ser visto como moralmente superior ao privado e, portanto, indigno de ocupação feminina, pois elas deveriam se ocupar apenas de trabalhos domésticos por condição, até então, considerada inata.

No entanto, a evolução histórica trouxe a ocupação de espaços públicos por mulheres e, com isso, também surgiu a discriminação do trabalho delas relativamente ao trabalho dos homens. Essa distinção de papéis sociais, portanto, promoveu e promove a desigualdade de gênero no trabalho.

Juntamente com o preconceito e as diferenciações de gênero na seara laboral, surge a tutela dos Estados, preocupados com a efetivação dos direitos humanos. Apenas no século XX a igualdade de gênero foi realmente posta na ordem do dia e o patriarcado pôde ser efetivamente questionado, de modo que as condições de igualdade entre os sexos fossem promovidas e realizadas<sup>1</sup>.

A luta das mulheres por igualdade talvez seja, como diz o poeta cearense Bráulio Bessa, “a mais pura vontade de viver a liberdade / de ser só o que se é / de ser homem, ser mulher / de ser quem você quiser / de ser alguém de verdade”<sup>2</sup>. E ser alguém de verdade é ser gente, é ser humano.

O Brasil, constituído de forma cidadã em 1988, submete-se a um sistema de normas que tutela o trabalho da mulher, pois pretende a efetivação da igualdade material, essencial para a concretização da dignidade, alicerce dos direitos humanos. Após essas conquistas, o Brasil, como um Estado Democrático de Direito, não admite retrocesso, tampouco perda de direitos sociais.

No entanto, a dinâmica de produção legiferante brasileira pode gerar falhas decorrentes da tramitação abundante e, por vezes, apressada de projetos legislativos. Assim, cabe aos juristas interpretar e analisarem as normas, diante dos casos concretos, conforme os sistemas de proteção interno e internacional, para que nenhum retrocesso social seja cometido.

---

<sup>1</sup> BADINTER, Elisabeth. *Um é o outro*. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1991. p. 12.

<sup>2</sup> BESSA, Bráulio. *Bráulio Bessa emociona com poema sobre gêneros*. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=VkJCu1M5iQa0>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

Recentemente houve a promulgação da Lei 13.467/2017, que alterou mais de cem artigos celetistas e que ficou conhecida como “reforma trabalhista” – alcunha a ser utilizada neste trabalho em alguns momentos. Esta lei foi criticada por diversos especialistas do Direito, pois, por ter tido uma tramitação muito rápida, não possibilitou discussões amplas sobre as relações laborais modificadas.

A Lei 13.467/2017 alterou dispositivos relacionados ao Capítulo III do Título III da CLT, que tutela o trabalho da mulher (Da Proteção do Trabalho da Mulher). Além disso, também trouxe outras inovações que poderão causar impacto no trabalho feminino. A ideia desta pesquisa, portanto, é analisar as alterações da Lei 13.467/2017 relativamente ao trabalho da mulher, dentro do contexto da divisão sexual do trabalho e dos sistemas normativos nacional e internacional de proteção ao labor feminino.

Haja vista as propostas de reflexão, esta monografia foi estruturada em três capítulos. O primeiro tratará do conceito de divisão sexual do trabalho e como ele influencia a discriminação da mulher no mercado laboral. No segundo capítulo, será abordada a forma de tutela do Estado brasileiro em relação ao trabalho da mulher, levando em conta os problemas evidenciados no primeiro capítulo. Por fim, no terceiro capítulo, serão promovidas reflexões sobre as mudanças realizadas pela Lei 13.467/2017 relativamente à proteção do trabalho da mulher.

# 1. A PERSISTÊNCIA DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E DA DISCRIMINAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

## 1.1. A divisão sexual do trabalho

A desigualdade social é construída pela própria sociedade para atender interesses de determinados grupos que estão em situação de poder, não sendo, portanto, fruto de uma natureza humana imutável, visto que pode variar conforme questões históricas<sup>3</sup>.

Dentro das categorias de análise sobre desigualdades sociais, foi escolhida, para esta monografia, a análise da discriminação sob uma perspectiva de gênero sobre o mercado de trabalho. O uso do termo “gênero” se refere à dominação nas relações entre os sexos em diversos âmbitos<sup>4</sup>. Assim, a dinâmica da desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um dos reflexos de uma questão social mais ampla. As representações sociais sobre mulheres e homens no trabalho são elementos que constituem essa ordem de gênero<sup>5</sup>.

As identidades subjetivas de mulheres e homens são frutos de construções sociais<sup>6</sup>. Assim, é importante perceber que a ideia de gênero é fluida, pois trata-se de uma construção social<sup>7</sup>. Ao longo do tempo, foram construídos discursos de modelos ideais de masculino e feminino<sup>8</sup>, com a exclusão das mulheres dos espaços públicos<sup>9</sup>.

Em uma perspectiva histórica ocidental, observa-se a divisão do trabalho desde as sociedades primitivas, nas quais os homens eram responsáveis pela caça e pesca e as mulheres pela coleta dos frutos e cultura da terra<sup>10</sup>. Na Grécia e Roma

---

<sup>3</sup> TELES, Maria Amélia de Almeida. *O que são direitos humanos das mulheres*. São Paulo: Brasiliense, 2007.

<sup>4</sup> SCOTT, Joan. *Gênero: uma categoria útil para análise histórica*. New York: Columbia University Press, 1989. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1840746/mod\\_resource/content/0/Gênero-Joan%20Scott.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1840746/mod_resource/content/0/Gênero-Joan%20Scott.pdf)>. Acesso em: 21 jun. 2017. p. 15.

<sup>5</sup> ABRAMO, Laís Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 15 jun. 2017. p. 7.

<sup>6</sup> SCOTT, op. cit., p. 7.

<sup>7</sup> Ibidem, p. 27-28.

<sup>8</sup> AGUADO, Ana. Ciudadanía, mujeres y democracia. *Revista Electrónica de Historia Constitucional*, n. 6, 2005. p. 13. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1254727.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2017.

<sup>9</sup> TELES, op. cit., p. 42.

<sup>10</sup> FURTADO, Emmanuel; CLARES, Renata. Análise da discriminação de gênero no mercado de

antigas, somente os homens eram considerados cidadãos, participantes da vida pública, enquanto as mulheres ficavam responsáveis pelo âmbito doméstico<sup>11</sup>. Também na Idade Média o trabalho público dizia respeito ao homem, enquanto o privado à mulher, sendo o trabalho delas considerado complementar ao masculino<sup>12</sup>.

As Idades Moderna e Contemporânea continuaram com essa divisão dicotômica. Desde as primeiras correntes do pensamento liberal, o masculino era naturalmente relacionado ao espaço público e às formas mais prestigiadas de sociabilidade e cultura, enquanto o feminino era relacionado ao âmbito privado, doméstico e não civilizado<sup>13</sup>.

Ainda hoje as associações históricas da imagem da mulher ao seu papel de reprodutora e cuidadora, vinculada ao espaço privado e doméstico, sobrepõem-se à imagem da mulher trabalhadora, fato que gera barreiras e limitações ao pleno exercício do trabalho remunerado feminino<sup>14</sup>.

Perpetua-se a ideia de naturalidade nas concepções tradicionais dos papéis sociais desempenhados por mulheres e homens, a qual é acompanhada de desvalorização das atividades ditas femininas e superdimensionamento daquelas ditas masculinas<sup>15</sup>. Assim, a vinculação entre o ambiente público e o masculino tem conotação positiva, enquanto que com o feminino, tem conotação negativa<sup>16</sup> ou menos importante<sup>17</sup>.

Assim, sob o estigma da fragilidade feminina e o fortalecimento de estereótipos que atribuem certas características das mulheres como naturais ou intrínsecas, surge a desvalorização do trabalho feminino fora do âmbito doméstico – visto como excepcional, transitório e até nocivo<sup>18</sup>.

---

trabalho brasileiro: a igualdade jurídica ante a desigualdade fática. *Revista LTr*, São Paulo, v. 81, n. 2, fev. 2017. p. 36.

<sup>11</sup> FURTADO, Emmanuel; CLARES, Renata. Análise da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: a igualdade jurídica ante a desigualdade fática. *Revista LTr*, São Paulo, v. 81, n. 2, fev. 2017. p. 36.

<sup>12</sup> Ibidem.

<sup>13</sup> AGUADO, Ana. Ciudadanía, mujeres y democracia. *Revista Electrónica de Historia Constitucional*, n. 6, 2005. p. 13. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1254727.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2017.

<sup>14</sup> ABRAMO, Laís Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 20 jun. 2017. p. 61.

<sup>15</sup> TELES, Maria Amélia de Almeida. *O que são direitos humanos das mulheres*. São Paulo: Brasiliense, 2007. p. 40.

<sup>16</sup> AGUADO, op. cit., p. 13.

<sup>17</sup> TELES, op. cit., p. 38.

<sup>18</sup> SOARES, Marcele. Anotações sobre a igualdade de gênero no Direito do Trabalho: perspectiva

A exclusão feminina da esfera pública foi legitimada por pensadores e filósofos ocidentais e agravado por processos históricos, políticos e sociais particulares de determinados países, que repercutem até os dias atuais<sup>19</sup>.

A tutela de direitos que se confere desde o princípio do liberalismo (século XVII), é para indivíduos adultos, chefes de família e masculinos<sup>20</sup>. As mulheres eram e ainda são vistas como naturalmente inadequadas a participar da esfera pública, por uma suposta dependência dos homens e subordinação à família<sup>21</sup>.

O contrato social russeuniano entre os *homens* carecia de um “contrato sexual” prévio para que a esfera pública pudesse funcionar na dinâmica pretendida<sup>22</sup>. O público e o privado não seriam apenas uma separação, mas um sistema de retroalimentação: a esfera pública masculina só podia funcionar (da maneira que estava funcionando) na medida em que se apoiasse e se retroalimentasse sobre a esfera privada feminina<sup>23</sup>. Isso quer dizer que as esferas públicas foram construídas com base na afirmação de superioridade e dominação masculinas e na pressuposição da necessidade da responsabilidade feminina pela esfera doméstica<sup>24</sup>.

A Revolução Francesa do século XVIII, apesar de proclamar direitos dos indivíduos, acentuou as diferenças entre os papéis sexuais, opondo homens políticos de mulheres domésticas, e no sentido de que nada que fosse particular (doméstico) deveria prejudicar a vontade geral da nova nação<sup>25</sup>.

Também na Inglaterra, no início do Século XIX, é possível verificar a separação entre público e privado/familiar, sob a influencia conjunta dos

---

brasileira. *Revista LTr*, São Paulo, v. 80, n. 9, set. 2016. ISSN 1516-9154. p. 104.

<sup>19</sup> ARAÚJO, Clara. As Mulheres e o Poder Político: Desafios para a democracia nas próximas décadas. In: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline (Org.). *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010*. Rio de Janeiro: CEPia; Brasília: ONU Mulheres, 2011. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907187/Clara\\_Araújo\\_\\_\\_A\\_mulher\\_e\\_poder\\_pol%C3%ADtico.pdf](https://www.uniceub.br/media/907187/Clara_Araújo___A_mulher_e_poder_pol%C3%ADtico.pdf)>. Acesso em: 14 maio 2017. p. 93.

<sup>20</sup> OKIN, Susan Moller. *Gênero, o público e o privado*. Florianópolis: 2008. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907195/Okin\\_\\_\\_Susan\\_Gênero\\_\\_\\_o\\_público\\_e\\_o\\_privado.pdf](https://www.uniceub.br/media/907195/Okin___Susan_Gênero___o_público_e_o_privado.pdf)>. Acesso em: 2 jun. 2017. p. 308.

<sup>21</sup> *Ibidem*. p. 308.

<sup>22</sup> AGUADO, Ana. Ciudadanía, mujeres y democracia. *Revista Electrónica de Historia Constitucional*, n. 6, 2005. p. 20. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1254727.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2017.

<sup>23</sup> *Ibidem*, p. 20.

<sup>24</sup> OKIN, op. cit., p. 318.

<sup>25</sup> HUNT, Lynn. Revolução Francesa e vida privada. In: In: PERROT, Michelle (Org.). *História da vida privada: da Revolução Francesa à Primeira Guerra*. São Paulo: Companhia das Letras, 1999. p. 21.

evangélicos, dos utilitaristas e de uma revolução econômica estabelecida da distância entre domicílio e ambiente de trabalho<sup>26</sup>.

Essa divisão de tarefas, dita complementar, representa, em verdade, uma relação de poder e dominação dos homens sobre as mulheres, com base em dois princípios: separação e hierarquia<sup>27</sup>.

As imagens de gênero reafirmadas pela divisão sexual do trabalho, ao mesmo tempo em que conferem à mulher a função primordial de cuidar do mundo privado e da esfera doméstica, também atribuem à esfera privada um valor inferior à pública<sup>28</sup>. Assim, o feminino foi elaborado como algo inferior (ao masculino), como objeto de marginalização e exclusão social e política<sup>29</sup>.

A exclusão das mulheres do âmbito público desenvolveu certas práticas nos locais de trabalho, no mercado e no parlamento sem a necessidade de acomodação, nesses espaços, das responsabilidades da vida doméstica<sup>30</sup>, relegadas ao feminino. Isso implicou inequívoca subordinação legal das mulheres e a consequente limitação delas ao âmbito privado<sup>31</sup>.

Surgiram, então, algumas correntes de pensamento que recusavam a visão de naturalidade nessa divisão sexual do trabalho, defendendo a inserção feminina na vida pública. No entanto, eram ideias que insistiam no papel ainda essencial delas com os cuidados domésticos e familiares – ou seja, pensamentos que reafirmavam a dupla jornada feminina, a qual leva ao esgotamento precoce da

<sup>26</sup> PERROT, Michelle. Outrora, em outro lugar. In: PERROT, Michelle (Org.). *História da vida privada: da Revolução Francesa à Primeira Guerra*. São Paulo: Companhia das Letras, 1999. p. 18.

<sup>27</sup> KERGOAT, Danièle. *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe*. In: HIRATA, Helena; et al. *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: PUF, 2000. p. 35-44, tradução nossa. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/47533482/Division-sexuelle-du-travail-et-rapports-sociaux-de-sexe>>. Acesso em: 3 jun. de 2017.

<sup>28</sup> ABRAMO, Laís Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 15 jun. 2017. p. 10.

<sup>29</sup> BRANCO, Patrícia. *Do gênero à interseccionalidade: considerações sobre mulheres, hoje e em contexto europeu*. Julgar, n. 4, 2008. Disponível em: <[http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/746\\_Julgar004-Dog%E9nero%E0interseccionalidadeconsidera%E7%F5essobremulhereshojeemcontextoeuropeu-Patr%EDciaBranco.pdf](http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/746_Julgar004-Dog%E9nero%E0interseccionalidadeconsidera%E7%F5essobremulhereshojeemcontextoeuropeu-Patr%EDciaBranco.pdf)>. Acesso em: 5 jun. 2017. p. 106.

<sup>30</sup> OKIN, Susan Moller. *Gênero, o público e o privado*. Florianópolis: 2008. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907195/Okin\\_\\_Susan\\_G%C3%BAnero\\_\\_\\_o\\_p%C3%BAblico\\_e\\_o\\_privado.pdf](https://www.uniceub.br/media/907195/Okin__Susan_G%C3%BAnero___o_p%C3%BAblico_e_o_privado.pdf)>. Acesso em: 2 jun. 2017. p. 320.

<sup>31</sup> AGUADO, Ana. *Ciudadanía, mujeres y democracia*. Revista Electrónica de Historia Constitucional, n. 6, 2005. p. 20. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1254727.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2017.

capacidade laborativa das mulheres, deixando-as em desvantagem no mercado de trabalho em face dos homens<sup>32</sup>.

O duplo papel da mulher significa mais que uma limitação de tempo e recursos para investir em sua formação profissional remunerada, uma vez que está associada à subvalorização social e econômica de seu trabalho e de seu papel na sociedade<sup>33</sup>. Enquanto essa conciliação entre os âmbitos do trabalho assalariado e do doméstico for exclusiva ou predominante às mulheres, a divisão sexual do trabalho não estará ameaçada em seus fundamentos<sup>34</sup>.

No cenário global, as mulheres entraram em massa no mercado de trabalho devido à mecanização de atividades laborais da revolução industrial, e também em substituição ao trabalho masculino, que compôs as forças militares nas duas grandes guerras mundiais<sup>35</sup>. Assim, as mulheres entraram no mercado de trabalho, em grande escala, quando séculos de dominação masculina já estavam instalados, o que as colocou em situação de desvantagem, recebendo salários menores e sendo mais exploradas<sup>36</sup>.

Em todo o mundo as mulheres sofrem inúmeras formas de discriminação devido aos preconceitos e estereótipos culturais arraigados na sociedade<sup>37</sup>. O ingresso da mulher no mercado de trabalho não acarretou sua emancipação. Ao contrário, a força de trabalho feminina foi explorada como mão-de-obra de segunda categoria, fato que ainda produz efeitos nos dias atuais<sup>38</sup>.

Para sanar as sequelas deixadas pela segunda guerra mundial, diversos Estados passaram a conceder garantias e direitos aos trabalhadores e trabalhadoras, inclusive com a constitucionalização de direitos trabalhistas<sup>39</sup>, o que

---

<sup>32</sup> OKIN, Susan Moller. *Gênero, o público e o privado*. Florianópolis: 2008. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907195/Okin\\_\\_Susan\\_Gênero\\_\\_\\_o\\_público\\_e\\_o\\_privado.pdf](https://www.uniceub.br/media/907195/Okin__Susan_Gênero___o_público_e_o_privado.pdf)>. Acesso em: 2 jun. 2017. p. 313.

<sup>33</sup> ABRAMO, Laís Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 15 jun. 2017. p. 10.

<sup>34</sup> HIRATA, 2003 *apud* ABRAMO, op. cit., p. 6.

<sup>35</sup> BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. *Igualdade de gênero: o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015. p. 135.

<sup>36</sup> VECCHI, Ipojucan Demetrius. Igualdade de gênero nas relações de trabalho: a prova da discriminação. In: MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; SARLET, Ingo Wolfgang; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 266.

<sup>37</sup> CASTRO, 1993 *apud* BARBUGIANI, op. cit., p. 73.

<sup>38</sup> VECCHI, op. cit., p. 267.

<sup>39</sup> CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007. p. 106.



determinou muitos avanços, mas ainda insuficientes para elidir a perniciosa divisão sexual do trabalho.

A ideia da força de trabalho da mulher como secundária está também relacionada ao modo como elas começaram a entrar no mercado, fato determinado basicamente pelas funções que desempenham na vida doméstica<sup>40</sup>. Ou seja, a entrada delas no mercado de trabalho tendia (e muitas vezes ainda tende) a ocorrer quando o homem, na ideia de provedor, não podia cumprir de forma satisfatória essa função por algum motivo (como desemprego, morte, diminuição da remuneração, separação, entre outras causas)<sup>41</sup>.

A partir dessa ideia, o produto do seu trabalho fora de casa foi visto como mero complemento à renda de seu companheiro, o que servia como justificativa para a menor remuneração feminina, pensamento que se perpetua<sup>42</sup>.

Apesar da crescente aceitação de que as mulheres têm lugar legítimo no mercado de trabalho, este ainda é secundário<sup>43</sup>. Assim, até hoje elas ocupam postos de trabalho mais instáveis, precários e com menor remuneração<sup>44</sup>, dinâmica inserida em um mercado de trabalho sexualmente segregado.

Pesquisas apresentadas por Laís Abramo indicam aquilo que os empresários consideram como virtudes masculinas e femininas no ambiente de trabalho<sup>45</sup>. As virtudes masculinas estão geralmente associadas a cargos que pressupõem o exercício de poder e tomada de decisões e/ou a cargos que requerem maior força física e agressividade<sup>46</sup>. Já as virtudes femininas estão relacionadas a ocupações com pouco poder de decisão, menor qualificação, de caráter mais rotineiro e estressante, de grande minúcia e relacionados ao trato pessoal<sup>47</sup>.

---

<sup>40</sup> ABRAMO, Laís Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 15 jun. 2017. p. 13.

<sup>41</sup> Ibidem. p. 13.

<sup>42</sup> DUTRA, 2007, *apud* SOARES, Marcele. *Anotações sobre a igualdade de gênero no Direito do Trabalho: perspectiva brasileira*. Revista LTr, São Paulo, v. 80, n. 9, set. 2016. ISSN 1516-9154. p. 106.

<sup>43</sup> ABRAMO, op. cit., p. 59.

<sup>44</sup> TELES, Maria Amélia de Almeida. *O que são direitos humanos das mulheres*. São Paulo: Brasiliense, 2007. p. 48.

<sup>45</sup> ABRAMO, op. cit., p. 81.

<sup>46</sup> Ibidem.

<sup>47</sup> Ibidem.

Problematizar em termos de divisão sexual do trabalho não significa pensar de forma determinista ou perene<sup>48</sup>. É, ao contrário, poder repensar a categorização do trabalho por meio da dialética entre variantes sociais que geram mudanças, rupturas e, conseqüentemente, o surgimento de novas configurações que possam remeter às próprias causas da existência dessa segregação sexual do trabalho<sup>49</sup>.

A divisão sexual do trabalho permite o desenvolvimento de desigualdades, isolando as mulheres dos espaços públicos de poder e de decisão<sup>50</sup>, o que é contrário aos processos democráticos.

A legitimidade do processo de criação do direito ocorre com o exercício da democracia<sup>51</sup>. A ideia da autonomia jurídica dos cidadãos exige que os destinatários do direito possam ser, ao mesmo tempo, seus autores<sup>52</sup>. Os sujeitos de direito só podem ter autonomia, portanto, se lhes for permitido que possam se compreender como autores dos direitos para os quais devem prestar obediência<sup>53</sup>.

A discrepância entre o número de mulheres e homens que participam – ou mesmo que têm acesso aos espaços de poder, levanta questionamentos acerca das causas dessa diferença e da necessidade de se ter mais mulheres nesses espaços:

Certamente esse déficit histórico de acesso ao poder, reforçado por outros tipos de obstáculos, têm impactos profundos sobre as vidas das mulheres em suas diferentes dimensões. Daí se conclui que estar presente ou se fazer representar é, portanto, crucial para definir políticas de justiça e de equidade de gênero, melhorar a vida das mulheres e influenciar o futuro do país<sup>54</sup>.

A divisão sexual do trabalho é decisiva no contexto das relações de poder e é um tipo de relação social a ser transformada<sup>55</sup>, tendo em vista a desigualdade que ela gera e todos os seus desdobramentos. Portanto, a mudança nas relações sociais

<sup>48</sup> KERGOAT, Danièle. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In: HIRATA, Helena; et al. *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: PUF, 2000. p. 35-44, tradução nossa. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/47533482/Division-sexuelle-du-travail-et-rapports-sociaux-de-sexe>>. Acesso em: 3 jun. de 2017.

<sup>49</sup> Ibidem, p. 35-44.

<sup>50</sup> TELES, Maria Amélia de Almeida. *O que são direitos humanos das mulheres*. São Paulo: Brasiliense, 2007. p. 48.

<sup>51</sup> HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. Tradução de Paulo Astor Soethe. 3ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007. p. 300.

<sup>52</sup> Ibidem, p. 301.

<sup>53</sup> Ibidem, p. 298.

<sup>54</sup> ARAÚJO, Clara. As Mulheres e o Poder Político: Desafios para a democracia nas próximas décadas. In: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline (Org.). *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010*. Rio de Janeiro: CEPia; Brasília: ONU Mulheres, 2011. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907187/Clara\\_Araújo\\_\\_\\_A\\_mulher\\_e\\_poder\\_pol%C3%ADtico.pdf](https://www.uniceub.br/media/907187/Clara_Araújo___A_mulher_e_poder_pol%C3%ADtico.pdf)>. Acesso em: 23 maio 2017. p. 94.

<sup>55</sup> TELES, op. cit., p. 45.

entre os gêneros, incluindo o que ocorre no ambiente de trabalho, passa pelas mudanças das representações de poder<sup>56</sup>.

Ouvir as mulheres como emissoras de seu próprio discurso e formuladoras de decisões ressignifica a posição social por elas ocupada. Dessa forma, questões de gênero podem ser efetivamente discutidas nesses espaços por mulheres que falam por si mesmas, ganhando legitimidade e respeito social. Assim, elas podem emitir seu próprio discurso e se colocarem no papel social que entendem melhor para si, a partir de uma perspectiva de dignidade humana e igualdade.

Não haverá igualdade enquanto persistir a segmentação ocupacional de gênero. Por muito tempo foi conferido às mulheres o papel exclusivamente doméstico, mas, com avanços sociais, elas conquistaram e conquistam, cada vez mais, os espaços públicos. Conquistar os espaços públicos tem a ver com possibilidades de escolha e, conseqüentemente, com emancipação.

É importante salientar que as mulheres não constituem um grupo homogêneo. Há que se refletir sobre as diferenças existentes entre elas próprias, de modo a firmar estratégias políticas que incluam a interseccionalidade<sup>57</sup>, redefinindo e reestruturando as relações de gênero em conjunção com outros fatores<sup>58</sup>, como raça, etnia, classe social, religião, idade e sexualidade. A múltipla discriminação potencializa e aprofunda as barreiras da superação da pobreza, do acesso ao trabalho decente, da permanência no mercado de trabalho e da progressão funcional<sup>59</sup>.

No Brasil, há políticas públicas no âmbito do Poder Executivo e do Legislativo que visam a autonomia econômica e a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho, as quais estão fundamentadas em ações específicas de erradicação da pobreza, inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho,

---

<sup>56</sup> SCOTT, Joan. *Gênero: uma categoria útil para análise histórica*. New York: Columbia University Press, 1989. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1840746/mod\\_resource/content/0/Gênero-Joan%20Scott.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1840746/mod_resource/content/0/Gênero-Joan%20Scott.pdf)>. Acesso em: 21 jun. 2017. p. 21.

<sup>57</sup> BRANCO, Patrícia. *Do gênero à interseccionalidade: considerações sobre mulheres, hoje e em contexto europeu*. Julgar, n. 4, 2008. Disponível em: <[http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/746\\_Julgar004-Dog%E9nero%E0interseccionalidadeconsidera%E7%F5essobremulhereshojeemcontextoeuropeu-Patr%EDciaBranco.pdf](http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/746_Julgar004-Dog%E9nero%E0interseccionalidadeconsidera%E7%F5essobremulhereshojeemcontextoeuropeu-Patr%EDciaBranco.pdf)>. Acesso em: 5 jun. 2017. p. 110.

<sup>58</sup> SCOTT, op. cit., p. 29

<sup>59</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. "Discriminação representa um grande custo para a sociedade", diz Laís Abramo. *Notícias da OIT*, Brasília, 3 jul. 2012. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/866>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

abertura de espaço para debates profundos sobre o compartilhamento do uso do tempo e da corresponsabilidade pelas tarefas domésticas, entre outros aspectos<sup>60</sup>.

O Estado e a sociedade são responsáveis por acabar com a violação dos direitos humanos das mulheres<sup>61</sup>, e essa questão passa pela eliminação da discriminação delas no mercado de trabalho. Tendo em vista que a divisão sexual do trabalho, gerada a partir de processos de exclusão feminina de espaços públicos, fomenta a desigualdade social da mulher, é importante observar a tutela do Direito a respeito dessas questões.

O Estado Democrático de Direito pressupõe a centralidade da dignidade da pessoa humana, traduzida na ideia de participação e de inclusão e que relega as ideias de exclusão e segregação inerentes ao liberalismo originário dos séculos XVII e XVIII<sup>62</sup>.

O binômio dominação-submissão entre homens e mulheres não deveria ter espaço à luz dos ideais da Constituição Federal de 1988 e, no entanto, ainda pode ser verificado na ordem social. Faz-se necessário, portanto, que medidas sejam tomadas para que essa desigualdade seja levada à míngua e, efetivamente, ao seu fim.

## 1.2. Reflexos da discriminação feminina no mercado de trabalho

As relações de gênero influenciam diretamente a inserção da mulher no mercado de trabalho, assim como o trabalho da mulher transforma as relações de gênero<sup>63</sup>. Este processo, para que seja transformador, antes é permeado por resistências. Frequentemente a resistência às alterações socioculturais e jurídicas nos papéis de gênero manifesta-se por meio de práticas discriminatórias contra a mulher no mercado de trabalho<sup>64</sup>.

---

<sup>60</sup> BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Plano Nacional de Políticas para as Mulheres: 2013-2015*. 2013. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2017. p. 14.

<sup>61</sup> TELES, Maria Amélia de Almeida. *O que são direitos humanos das mulheres*. São Paulo: Brasiliense, 2007. p. 60-61.

<sup>62</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 28.

<sup>63</sup> GOSDAL, Thereza Cristina. Direito do Trabalho e relações de gênero: avanços e permanências. In: ARAUJO, Adriane Reis de; FONTENELE, Tânia (Org.). *Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações*. São Paulo: LTr, 2007. p. 77.

<sup>64</sup> *Ibidem*, p. 76.

Atualmente, pode ser verificadas novas e antigas formas de discriminação contra a mulher, as quais ocorrem, de maneira geral, de modo mascarado<sup>65</sup> – tendo em vista a proibição que o Direito impõe. Essas práticas impedem a ascensão feminina a altos cargos no mercado de trabalho ou mesmo as impede de ter o simples acesso a certas profissões e funções<sup>66</sup>.

Em termos absolutos, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem se ampliado. Em 1995, 23% dos domicílios brasileiros tinham mulheres como pessoas de referência, e em 2015 esse número chegou a 40%<sup>67</sup>. No entanto, elas ainda ocupam mais postos de trabalho precários e desregulamentados<sup>68</sup>.

Conforme dados de 2016 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as mulheres ainda ocupam, em sua maioria, setores e funções específicas, de acordo com uma segregação sexual do trabalho. Estes setores e serviços acompanham menor pagamento e piores condições de trabalho<sup>69</sup>.

Dados de 2014 da DIEESE<sup>70</sup> apontam as 10 principais atividades das mulheres ocupadas, quais sejam: serviços domésticos; educação regular, supletiva e especial pública; outros serviços de alimentação (exceto ambulantes); comércio de artigos do vestuário, complementos e calçados; saúde particular; cabeleireiros e outros tratamentos de beleza; comércio de produtos alimentícios, bebidas e fumo; administração do Estado e da política econômica e social (municipal); criação de aves; e saúde pública.

Globalmente, as mulheres são donas de um terço do mercado formal. Todavia, isso se concentra em micro e pequenas empresas que estão,

---

<sup>65</sup> FURTADO, Emmanuel; CLARES, Renata. *Análise da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: a igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 2, fev. 2017. ISSN 1516-9154. p. 33

<sup>66</sup> Ibidem.

<sup>67</sup> PORTAL BRASIL. *Mulheres ganham espaço no mercado de trabalho*, 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 20 maio 2017.

<sup>68</sup> VECCHI, Ipojukan Demetrius. Igualdade de gênero nas relações de trabalho: a prova da discriminação. In: MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; SARLET, Ingo Wolfgang; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014.

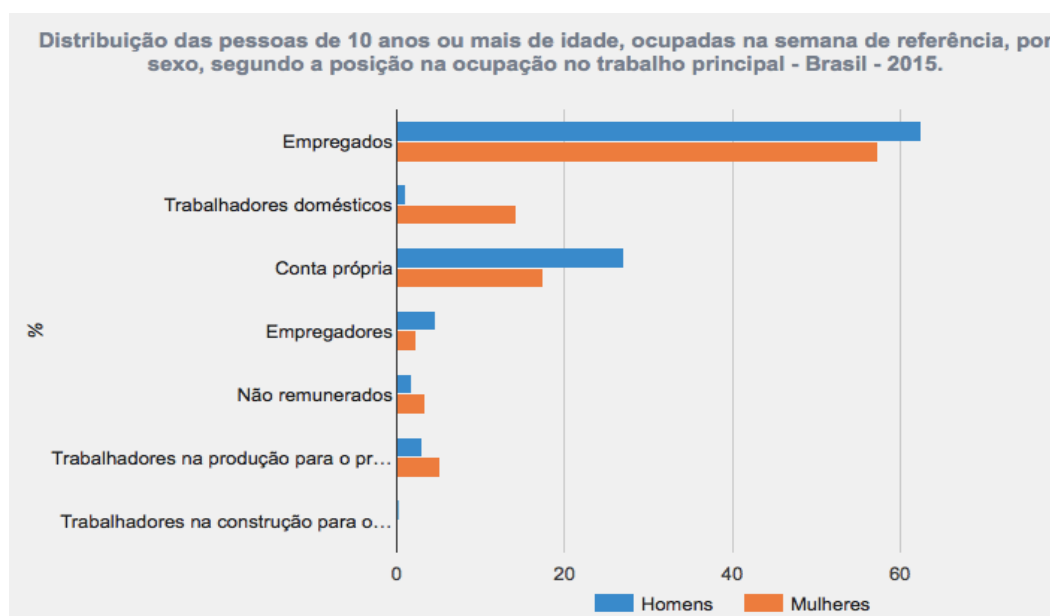
<sup>69</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Women at Work: Trends*. Geneva: ILO, 2016. p. 39. Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_229649/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm)>. Acesso em outubro de 2016. Tradução livre.

<sup>70</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. *Anuário do sistema público de emprego, trabalho e renda 2015: mercado de trabalho*. São Paulo: 2015. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anuario/2015/sistPubLivreto1MercadoDeTrabalho.pdf>>. Acesso em: 9 maio 2017. p. 50.

majoritariamente, em setores de mercado saturados com pouco ou nenhum potencial de crescimento<sup>71</sup>.

De acordo com dados do IBGE, em 2015<sup>72</sup>, no Brasil, a quantidade de empregadores homens era praticamente o dobro percentual de empregadoras mulheres (4,7 contra 2,4%). Observa-se também que 14,2% das pessoas pesquisadas eram empregadas domésticas, enquanto 1% eram empregados domésticos. Outro dado importante é que elas compõem a maior parte do trabalho não remunerado (3,4%) e do trabalho na produção para o próprio consumo (5,2%) – enquanto eles compõem 1,7% e 3,0% destes contingentes, respectivamente.

Gráfico 1 – Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, segundo a posição na ocupação no trabalho principal – Brasil – 2015.



Fonte: IBGE (2015)

Nas economias em desenvolvimento, as mulheres gastam, em média, por dia, 4 horas e 20 minutos em trabalhos domésticos e em trabalhos de assistência não remunerados, enquanto os homens gastam, nessas tarefas, 2 horas e 16 minutos, em média. Já em países desenvolvidos, as mulheres gastam, em média, por dia, 4 horas e 30 minutos nesses trabalhos, comparados com 1 hora e 20 minutos para os

<sup>71</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Women at Work: Trends*. Geneva: ILO, 2016. p. 40. Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_229649/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm)>. Acesso em outubro de 2016. Tradução livre.

<sup>72</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2015*. Disponível em: <<http://brasilensintese.ibge.gov.br/trabalho/posicao-na-ocupacao-e-sexo.html>>. Acesso em: 24 maio 2017.

homens<sup>73</sup>. Nota-se, a partir desses dados, que mesmo nos países considerados desenvolvidos as mulheres gastam praticamente o mesmo número de horas em trabalhos domésticos e de assistência não remunerados. A mudança ocorre para os homens, os quais gastam menos tempo nesse tipo de trabalho nas economias desenvolvidas.

Assim, é possível verificar que a dificuldade de conciliar a vida profissional e a vida doméstica tem influenciado as desigualdade do mercado de trabalho, uma vez que a responsabilidade pelos cuidados com crianças ou idosos recai fundamentalmente sobre as mulheres<sup>74</sup>.

No Brasil, em 2015, a diferença de remuneração entre homens e mulheres era em torno de 16%, sendo de R\$ 2.905,91 o rendimento médio auferido pelos homens, e de R\$ 2.436,85 o das mulheres<sup>75</sup>.

Dados do IBGE<sup>76</sup> mostram um panorama geral da ocupação dos trabalhadores brasileiros por sexo naquele mesmo ano. Verifica-se que, da totalidade de mulheres ocupadas, 14,2% são trabalhadoras domésticas, negras em sua maioria, contra 1% dos homens trabalhadores domésticos<sup>77</sup>.

Ao analisar os dados da DIEESE<sup>78</sup> sobre distribuição das pessoas ocupadas, por faixa etária, segundo sexo, percebe-se que é mais difícil a inserção das mulheres no mercado de trabalho quando elas são jovens ou idosas. A diferença da taxa de ocupação entre mulheres e homens é maior para as jovens entre 14 e 17 anos e aumenta gradualmente até os 30 a 39, faixa na qual há a menor diferença<sup>79</sup>.

---

<sup>73</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Women at Work: Trends*. Geneva: ILO, 2016. p. 19-20. Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_229649/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm)>. Acesso em outubro de 2016. Tradução livre.

<sup>74</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv45700.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2017.

<sup>75</sup> PORTAL BRASIL. *Mulheres ganham espaço no mercado de trabalho*, 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 20 maio 2017.

<sup>76</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*, 2015. Disponível em: <<http://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho/posicao-na-ocupacao-e-sexo.html>>. Acesso em: 24 maio 2017.

<sup>77</sup> Ibidem.

<sup>78</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. *Anuário do sistema público de emprego, trabalho e renda 2015: mercado de trabalho*. São Paulo: 2015. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anuario/2015/sistPubLivreto1MercadoDeTrabalho.pdf>>. Acesso em: 9 maio 2017. p. 44.

<sup>79</sup> Ibidem.

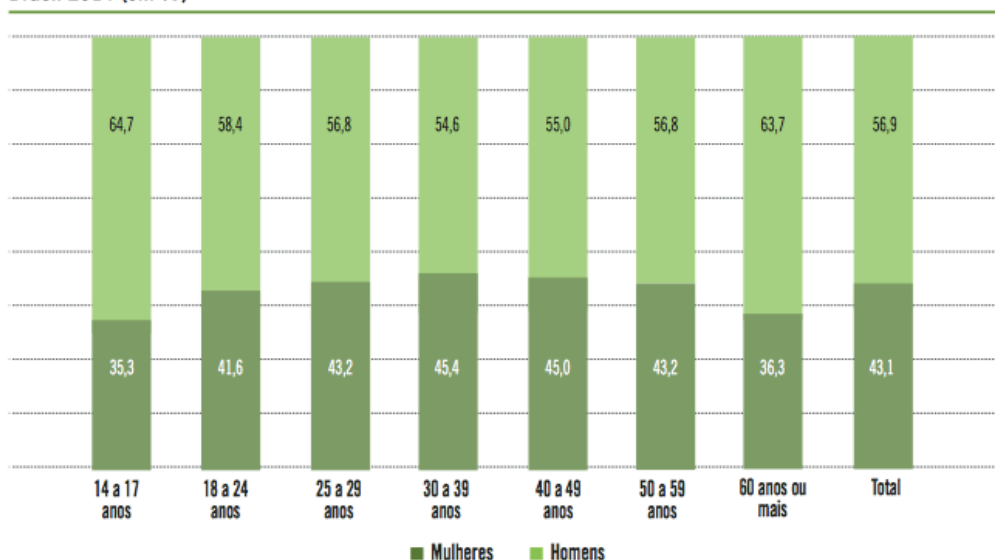
Então a diferença volta a aumentar à medida em que a idade aumenta. Abaixo, a representação gráfica:

Gráfico 2 – Distribuição de ocupação por faixa etária, segundo gênero

**GRÁFICO 10**

**Distribuição dos ocupados por faixa etária, segundo sexo**

Brasil 2014 (em %)



Fonte: DIEESE (2015)

No serviço público estatutário, é forte a presença feminina. Isso ocorre possivelmente porque a via de acesso pelo concurso público diminui<sup>80</sup> as possibilidades de discriminação por razões subjetivas e de preconceito<sup>81</sup>. De acordo com o Ministério do Planejamento, dados de 2017 informam que, do total de servidores do Poder Executivo, 44,9% são mulheres<sup>82</sup>. Na Câmara dos Deputados,

<sup>80</sup> ANDRADE, Tânia. *Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?* Estudo técnico. Brasília: Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, 2016. p. 19-20. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema7/2016\\_12416\\_mulheres-no-mercado-de-trabalho\\_tania-andrade](http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade)>. Acesso em: 12 maio 2017.

<sup>81</sup> PIOVESAN, 2003, *apud* ARAÚJO, Clara. As Mulheres e o Poder Político: Desafios para a democracia nas próximas décadas. In: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline (Org.). *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010*. Rio de Janeiro: CEPia; Brasília: ONU Mulheres, 2011. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907187/Clara\\_Araujo\\_\\_\\_A\\_mulher\\_e\\_poder\\_pol%C3%ADtico.pdf](https://www.uniceub.br/media/907187/Clara_Araujo___A_mulher_e_poder_pol%C3%ADtico.pdf)>. Acesso em: 23 maio 2017. p. 102.

<sup>82</sup> MATOSO, Felipe.; FREDERICO, Grazielle. Proporção de mulheres entre servidores é maior no Poder Judiciário. Coluna Política G1. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/proporcao-de-mulheres-entre-servidores-e-maior-no-poder-judiciario.ghtml>>. Acesso em: 15 jun. 2017.



46,3% são mulheres e no Senado Federal, 40%<sup>83</sup>. No Poder Judiciário, elas são 49,5% dos servidores<sup>84</sup>.

No entanto, observa-se que os cargos de confiança e as funções são de livre nomeação e, nesse sentido, há elementos que apontam para a discriminação de gênero. Documentos de 2010 sobre distribuição de cargos de DAS (Direção e Assessoramento Superior) do Governo Federal mostram que quanto mais alto o cargo de DAS, maior a concentração masculina, ao passo que quanto mais baixo o DAS, há maior concentração feminina<sup>85</sup>.

Ainda dentro da perspectiva de gênero, há subespécies de discriminação que muitas mulheres enfrentam, como por razão de cor, orientação sexual, idade, origem, ou por ser pessoa com deficiência<sup>86</sup>. A exemplo, em um recorte de gênero/raça, as negras são as trabalhadoras mais discriminadas no país, enquanto as brancas estão em melhores empregos e mais bem representadas<sup>87</sup>.

Por meio desses dados, é possível verificar que persiste a discriminação da mulher no mercado de trabalho – por vezes dupla discriminação, ainda que a tendência das últimas décadas tenha sido uma maior inserção no mercado:

De maneira geral, as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, representam mais da metade da população desempregada e, quando ocupadas, percebem rendimentos menores do que o dos homens. A discriminação de gênero é um fator determinante para as possibilidades de acesso, permanência e condições de trabalho. A necessidade de transformar as condições nas quais elas se inserem e estão inseridas, constitui-se em um desafio relevante para a construção de novas relações sociais. Historicamente, a abordagem por sexo revela que as mulheres

---

<sup>83</sup> MATOSO, Felipe.; FREDERICO, Grazielle. Proporção de mulheres entre servidores é maior no Poder Judiciário. Coluna Política G1. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/proporcao-de-mulheres-entre-servidores-e-maior-no-poder-judiciario.ghtml>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

<sup>84</sup> Ibidem.

<sup>85</sup> ARAÚJO, Clara. As Mulheres e o Poder Político: Desafios para a democracia nas próximas décadas. In: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline (Org.). *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010*. Rio de Janeiro: CEPia; Brasília: ONU Mulheres, 2011. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907187/Clara\\_Araújo\\_\\_\\_A\\_mulher\\_e\\_poder\\_pol%C3%ADtico.pdf](https://www.uniceub.br/media/907187/Clara_Araújo___A_mulher_e_poder_pol%C3%ADtico.pdf)>. Acesso em: 23 maio 2017. p. 105.

<sup>86</sup> ANDRADE, Tânia. *Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?* Estudo técnico. Brasília: Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, 2016. p. 41-56. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema7/2016\\_12416\\_mulheres-no-mercado-de-trabalho\\_tania-andrade](http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade)>. Acesso em: 12 maio 2017.

<sup>87</sup> BRUSCHINI, Cristina et al. Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline (Org.). *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010*. Rio de Janeiro: CEPia; Brasília: ONU Mulheres, 2011. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907187/Clara\\_Araújo\\_\\_\\_A\\_mulher\\_e\\_poder\\_pol%C3%ADtico.pdf](https://www.uniceub.br/media/907187/Clara_Araújo___A_mulher_e_poder_pol%C3%ADtico.pdf)>. Acesso em: 8 jun. 2017. p. 150.

enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, tanto para conseguir uma ocupação quanto para mantê-la e, principalmente, por auferir rendimentos menores que os homens<sup>88</sup>.

Assim sendo, apesar de existirem sistemas normativos que tutelam o trabalho feminino, verifica-se, ainda, que a inclusão no mercado de trabalho não é sinônimo de garantia de igualdade de condições. De fato, são barreiras distintas e complementares a serem combatidas.

A força de trabalho da mulher ainda é vista como secundária pelo imaginário social, empresarial, pela teoria econômica, sociológica, e entre os formuladores de políticas públicas<sup>89</sup>, pois sua vocação principal e maior consistiria nos cuidados domésticos e familiares<sup>90</sup>. Assim, as obrigações domésticas impõem limites aos postos de trabalho oferecidos às mulheres, cujas atividades são caracterizadas por carreiras descontínuas, salários mais baixos e jornadas em tempo parcial<sup>91</sup>.

A perpetuação da ideia centrada na noção de “mulher cuidadora” e “homem provedor” faz com que a inserção da mulher no mercado de trabalho seja limitada, pois considerada como complementar (seja pela ausência do parceiro ou por infortúnios que o atinjam na capacidade de prover)<sup>92</sup>.

Há, portanto, uma expressiva aspiração das mulheres pela divisão igualitária do trabalho doméstico<sup>93</sup>. Dessa forma, se torna importante o reconhecimento do papel dos homens no cuidado da família:

Muitas medidas bem intencionadas objetivam facilitar as trabalhadoras a arcarem com suas responsabilidades familiares. no entanto, ao excluir os homens, iniciativas desse tipo podem, na

---

<sup>88</sup> DIEESE, 2013, *apud* ANDRADE, Tânia. *Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?* Estudo técnico. Brasília: Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema7/2016\\_12416\\_mulheres-no-mercado-de-trabalho\\_tania-andrade](http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade)>. Acesso em: 12 maio 2017.

<sup>89</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL – OIT BRASIL, 2010 *apud* ANDRADE, Tânia. *Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?* Estudo técnico. Brasília: Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema7/2016\\_12416\\_mulheres-no-mercado-de-trabalho\\_tania-andrade](http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade)>. Acesso em: 12 maio 2017.

<sup>90</sup> GOSDAL, Thereza Cristina. Direito do Trabalho e relações de gênero: avanços e permanências. In: ARAUJO, Adriane Reis de; FONTENELE, Tânia (Org.). *Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações*. São Paulo: LTr, 2007. p. 74.

<sup>91</sup> SORJ, Bila. Trabalho remunerado e não-remunerado. In: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Suely (Org.). *A mulher brasileira nos espaços público e privado*. 1ª ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004. p. 108.

<sup>92</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL – OIT BRASIL, 2010 *apud* ANDRADE, op. cit.

<sup>93</sup> SORJ, Bila. op. cit., p. 115.

prática, ser contraproducentes e reforçar os papéis de gênero e a distribuição tradicional de tarefas. A inconsistência dessas medidas reside no fato de pressuporem que os cuidados familiares são uma responsabilidade exclusivamente feminina e de ignorarem o papel dos homens nesse campo<sup>94</sup>.

A dominação masculina nas mais diversas esferas, incluindo a do trabalho, não deve ser vista como imutável e natural<sup>95</sup>. Conforme a ideologia do Estado Democrático de Direito, a qual permite uma visão pluralista, as relações sociais não podem permanecer nesta dinâmica, tendo em vista a produção de desigualdades.

De acordo com a OIT, para garantir o crescimento inclusivo das mulheres no mercado de trabalho é necessário superar a disparidade salarial entre homens e mulheres, o que requer esforços constantes em diferentes níveis de atuação<sup>96</sup>:

A igualdade de remuneração entre homens e mulheres deve ser estimulada, combatendo-se os estereótipos sobre os papéis e as aspirações das mulheres, lutando-se contra os prejuízos sexistas na estrutura salarial e nas instituições que fixam os salários, promovendo uma distribuição equitativa das responsabilidades familiares e reforçando as políticas relacionadas com a maternidade e a paternidade<sup>97</sup>.

É certo que a divisão sexual do trabalho influencia, ainda hoje, a inserção das mulheres no mercado de trabalho, além de gerar preconceitos arraigados em estereótipos de papéis sociais. Ainda impera, para as mulheres, a limitação de acesso ao mercado de trabalho, tendo em vista as exigências discriminatórias em relação à procriação, estado civil, e aos diferentes salários e exercício de funções, apesar do amplo leque de direitos e garantias que visam a dignidade e a igualdade no ambiente de trabalho<sup>98</sup>.

Observa-se, portanto, que a discriminação de gênero ainda está presente nas estruturas e nos comportamentos sociais, o que faz com que o princípio da

---

<sup>94</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família*, 2011. Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_229649/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229649/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 2 out. 2016.

<sup>95</sup> VECCHI, Ipojucan Demetrius. Igualdade de gênero nas relações de trabalho: a prova da discriminação. In: MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; SARLET, Ingo Wolfgang; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 264.

<sup>96</sup> SOARES, Marcele. Anotações sobre a igualdade de gênero no Direito do Trabalho: perspectiva brasileira. *Revista LTr*, São Paulo, v. 80, n. 9, set. 2016. ISSN 1516-9154. p. 110.

<sup>97</sup> *Ibidem*, p. 110.

<sup>98</sup> *Ibidem*, p. 115.

igualdade no trabalho não tenha mais que um significado meramente formal<sup>99</sup>. A igualdade deveria estar presente no cotidiano das relações de trabalho, e não apenas nas normas, de modo abstrato<sup>100</sup>. Essas normas não devem ser uma promessa de combate à desigualdade de gênero, mas uma ferramenta de combate efetivo<sup>101</sup>.

A efetiva participação das mulheres em todos os setores e níveis da atividade econômica permite a construção de sociedades mais estáveis e justas, com economias mais fortes, as quais atingem os objetivos de desenvolvimento sustentável e resguardam direitos humanos internacionalmente reconhecidos<sup>102</sup>.

Portanto, após breve exposição dos dados sobre discriminação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, é importante explicar sobre os diplomas legais de proteção aos quais o Brasil se submete. Afinal, um Estado Democrático de Direito não pode se omitir em relação a uma questão como esta, central para a efetivação da dignidade da pessoa humana, que é o cerne dos direitos humanos.

---

<sup>99</sup> PORTO, Noemia. Entre o global e o local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 15/18, n. 15/18, p. 243-264, 2006/2009.

<sup>100</sup> Ibidem.

<sup>101</sup> Ibidem.

<sup>102</sup> ENTIDADE DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E O EMPODERAMENTO DAS MULHERES – ONU MULHERES. *Princípios de empoderamento das mulheres: igualdade gera negócios*. Disponível em: <[http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha\\_WEPs\\_2016.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_WEPs_2016.pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2017. p. 4.

## 2. TUTELA DO DIREITO DIANTE DA DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES E DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

### 2.1. Dignidade e igualdade no trabalho como alicerce da efetivação dos direitos humanos das mulheres

Os direitos humanos são resultado dos incessantes processos de lutas que os seres humanos travam de modo a conseguirem os bens necessários – sejam materiais ou imateriais, para viverem de forma digna<sup>103</sup>, o que possibilita sua autodeterminação<sup>104</sup>. A dignidade é, assim, o fundamento dos direitos humanos<sup>105</sup> e o núcleo essencial dos direitos fundamentais<sup>106</sup>.

A realidade mostra que milhares de pessoas são “violentadas, marginalizadas, discriminadas ou distanciadas dos bens materiais e imateriais destinados à construção de capacidades emancipadoras” independentemente da existência de um sistema normativo protetivo<sup>107</sup>.

Assim, a dignidade da pessoa humana possui a dupla dimensão de autodeterminação e necessidade de proteção<sup>108</sup>. Pois, de nada adianta um indivíduo ter direitos sem possuir condições adequadas para exercê-los – realidade da maioria da população mundial, a qual não pode praticá-los plenamente por falta de condições materiais<sup>109</sup>.

Para obter os recursos materiais necessários a uma vida digna, o exercício do trabalho é instrumento de grande importância<sup>110</sup>, afinal, é dele que a maior parte das pessoas auferem renda<sup>111</sup>:

---

<sup>103</sup> FLORES, Joaquín Herrera. *La complejidad de los derechos humanos: bases teóricas para una redefinición contextualizada*. Revista Internacional de Direito e Cidadania, n. 1, jun. 2008. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/33315-42530-1-PB.pdf>>. Acesso em: 31 jan. 2018. p. 106.

<sup>104</sup> HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. Tradução de Paulo Astor Soethe. 3ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007. p. 300.

<sup>105</sup> PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 183.

<sup>106</sup> FURTADO, Emmanuel. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Humanos. In: TRINDADE, Antônio Augusto Cançado.; LEAL, César Barros. (Coord.). *O respeito à dignidade da pessoa humana*. Fortaleza: IBDH/IDH, 2015. p. 307.

<sup>107</sup> LIMA, Cristiano Siqueira de Abreu e. *Uma leitura da Declaração Universal dos Direitos Humanos a partir da teoria crítica*. Brasília, 2012. Dissertação (Mestrado), Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, Espanha, 2012. p. 8-9.

<sup>108</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível*. Revista Brasileira de Direito Constitucional (ESDC), v. 9, n. 1, jan-jun 2007. Disponível em: <<http://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/137/131>>. Acesso em: 26 jan. 2018. p. 376.

<sup>109</sup> FLORES, op. cit., p. 105.

<sup>110</sup> BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. *Igualdade de gênero: o redimensionamento da concepção*

A distribuição da propriedade do capital e das rendas que dele provêm é sistematicamente mais concentrada do que a distribuição das rendas do trabalho. [...] essa regularidade é encontrada em todos os países e em todas as épocas com dados disponíveis, sem exceção e sempre em grandes proporções<sup>112</sup>.

Dessa forma, o trabalho é um instrumento importantíssimo para se ter acesso aos bens e recursos financeiros que serão, ao fim e ao cabo, necessários para se ter uma vida digna. Portanto, o trabalho é uma categoria de grande relevância social, que transforma simultaneamente os sujeitos e a sociedade<sup>113</sup>.

Ao mesmo tempo que o trabalho é uma ferramenta hábil a proporcionar o resgate da miséria, este mesmo trabalho pode escravizar, e há que se compreender que a riqueza de uns não pode ser conquistada às custas da miséria de outros<sup>114</sup>. Assim, o Direito do Trabalho presta auxílio para que o labor seja realizado em condições dignas, e para que seja protegido e decente<sup>115</sup>. O Direito do Trabalho é, portanto, um suporte para a efetivação dos direitos humanos.

Nesse sentido, os trabalhadores e trabalhadoras não devem ser vistos como mero instrumento de trabalho, mas como um fim em si mesmos, ou seja, como pessoas - as quais merecem uma vida digna<sup>116</sup>. Na realidade contemporânea, o trabalho não se limita a um sentido meramente produtivo e econômico, mas é visto como uma forma de inserção social que assegura às pessoas o desempenho de um papel em sua comunidade<sup>117</sup>.

A Declaração de Viena, de 1993, proclamou, em seu artigo 5º, que os direitos humanos possuem unidade, indivisibilidade e interdependência, realizando seu propósito em uma dimensão holística<sup>118</sup>. Assim, não há falar em dignidade sem falar

da igualdade material no âmbito laboral. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015. p. 73.

<sup>111</sup> PIKETTY, Thomas. *O Capital no século XXI*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014. p. 239.

<sup>112</sup> *Ibidem*, p. 239.

<sup>113</sup> Gabriela Neves. Estado Democrático de Direitos e Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves.; DELGADO, Maurício Godinho (Org.). *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 60.

<sup>114</sup> CORRÊA, Lélío Bentes. A importância do direito do trabalho na promoção dos direitos humanos. In: FARIAS, James (Org.); GOMES, Maria Beatriz; LEIRIA, Maria de Lourdes (Coord.). *Trabalho decente*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 17.

<sup>115</sup> *Ibidem*, p. 18.

<sup>116</sup> DELGADO; DELGADO, op. cit., p. 58

<sup>117</sup> NASCIMENTO, 2002, *apud* DELGADO, Gabriela Neves. Estado Democrático de Direitos e Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves.; DELGADO, Maurício Godinho (Org.). *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 62.

<sup>118</sup> CORRÊA, Lélío Bentes. op. cit., p. 18.

em isonomia. Para ter sua dignidade preservada, todo ser humano deve receber o mesmo tratamento que seus semelhantes quando em situações iguais<sup>119</sup>.

Então, observando-se o papel central do trabalho na garantia da dignidade – a qual está intimamente ligada à igualdade, é imprescindível que formas de discriminação no mercado de trabalho sejam combatidas.

É relevante o estudo da situação da mulher no mercado de trabalho, uma vez que essa dinâmica está diretamente ligada ao bem-estar social<sup>120</sup>. Uma sociedade fundamentada nos direitos humanos pressupõe a ausência de todas as formas de discriminação, que representa, neste cenário, valor ideal e essencial de um Estado Democrático de Direito.

Nesse sentido, a justiça social é garantida pela concretização das concepções de bem-viver de cada pessoa, sem perder de vista a ideia de igualdade jurídica e a coesão interna entre autonomia privada e pública<sup>121</sup>. Dessa forma, os sujeitos individuais de direitos só podem gozar de suas liberdades subjetivas se exercerem sua autonomia como cidadãos ligados ao Estado<sup>122</sup>.

Para que se respeite a ética emancipatória dos direitos humanos e que as mulheres possam exercer suas potencialidades de forma livre, autônoma e plena, é necessária uma transformação social<sup>123</sup>. E para que essa transformação aconteça, faz-se necessário um sistema de legislação que reconheça formalmente os direitos das mulheres e os proteja (lembrando das especificidades e diferenças dentro do grupo social “mulheres”)<sup>124</sup>. Nesse sentido, há uma *teia* normativa internacional de proteção aos direitos humanos e ao trabalho das mulheres à qual o Brasil se obrigou a respeitar.

---

<sup>119</sup> FURTADO, Emmanuel. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Humanos. In: TRINDADE, Antônio Augusto Cançado.; LEAL, César Barros. (Coord.). *O respeito à dignidade da pessoa humana*. Fortaleza: IBDH/IIDH, 2015. p. 310.

<sup>120</sup> BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. *Igualdade de gênero: o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015. p. 73.

<sup>121</sup> HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. Tradução de Paulo Astor Soethe. 3ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007. p. 303.

<sup>122</sup> *Ibidem*, p. 303.

<sup>123</sup> PIOVESAN, Flávia; GONÇALVES, Tamara. Gênero no Supremo Tribunal Federal. In: SARMENTO, Daniel; SARLET, Ingo (Coord.). *Direitos Fundamentais no Supremo Tribunal Federal: balanço e crítica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907203/Gênero\\_no\\_STF.pdf](https://www.uniceub.br/media/907203/Gênero_no_STF.pdf)>. Acesso em: junho de 2017. p. 390.

<sup>124</sup> TELES, Maria Amélia de Almeida. *O que são direitos humanos das mulheres*. São Paulo: Brasiliense, 2007. p. 58.

## 2.2. Sistema normativo de proibição da discriminação das mulheres

A proteção da mulher no mercado de trabalho é uma preocupação mundial que se faz presente em vários sistemas normativos. Dentro do sistema global, a Organização das Nações Unidas (ONU) possui instrumentos centrais de proteção aos direitos humanos, os quais merecem atenção neste trabalho.

A Carta das Nações Unidas, de 1945, documento que deu origem à ONU, assinada por mais de 50 países movidos pela preocupação em promover e proteger os direitos humanos após a II Guerra Mundial, já evidenciava o princípio da não-discriminação em seu preâmbulo e anunciava a igualdade entre homens e mulheres em diversos de seus artigos<sup>125</sup>.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, complementa a eficácia da Carta das Nações Unidas e demarca a concepção de direitos humanos como uma unidade interdependente, indivisível e universal<sup>126</sup>.

Para reforçar essas bases, em 1966 a ONU editou dois Pactos complementares que especificavam os direitos humanos *civis e políticos* e os direitos humanos *econômicos, sociais e culturais*, que também reafirmam a não-discriminação e a igualdade entre homens e mulheres para o gozo dos direitos enunciados nos pactos<sup>127</sup>. O art. 7º do Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais enuncia, de forma específica, a igualdade de tratamento em questões trabalhistas relacionadas a gênero<sup>128</sup>:

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
- i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
- [...]

<sup>125</sup> PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Cooperação Judiciária Internacional no Combate à Discriminação da Mulher no Trabalho: Um Diálogo Brasil e Itália*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 46.

<sup>126</sup> FERREIRA, 2007 *apud* FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A Organização Internacional do Trabalho e os instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; CALSING, Renata de Assis. (Coord.). *Direitos Humanos e Relações Sociais Trabalhistas*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 47.

<sup>127</sup> PIMENTA, Raquel Betty de Castro. op. cit., p. 47.

<sup>128</sup> BRASIL. *Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)>. Acesso em: 29 jan. 2018.



c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;  
[...]

Ainda no âmbito das Nações Unidas, em 1979 foi editada a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (ratificada pelo Brasil, com reservas, pelo Decreto 89.460/1984 e, posteriormente, promulgada sem reservas, pelo Decreto 4.377/2002). Este importante documento internacional coaduna com aqueles anteriormente citados, estimulando a instituição de políticas para o combate à discriminação contra a mulher. Seu art. 1º define o que seria esse tipo de discriminação<sup>129</sup>:

Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Cabe ressaltar o art. 11 da Convenção, que trata de questões específicas relacionadas ao trabalho da mulher<sup>130</sup>:

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;

---

<sup>129</sup> BRASIL. *Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm)>. Acesso em: 29 jan. 2018.

<sup>130</sup> *Ibidem*.

- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
  - f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.
2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:
- a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
  - b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais;
  - c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;
  - d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas<sup>131</sup>.

Esta Convenção, entre outras questões, reconhece que a educação e o desenvolvimento dos filhos é responsabilidade comum dos pais e das mães, estimula o implemento de medidas que modifiquem padrões socioculturais nocivos à igualdade de gênero, e determina que os países signatários incentivem a participação feminina na vida política e pública.

A ONU possui uma agência para tratar especificamente de questões trabalhistas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>132</sup>. Importantíssima no processo de internacionalização dos direitos humanos, a OIT foi fundada em 1919, por meio do Tratado de Versalhes<sup>133</sup> e pretende a instauração de sistemas humanitários de trabalho, elidindo desigualdades, miséria e privações de direitos<sup>134</sup> por meio de Convenções e Recomendações provenientes de estudos embasados em dados internacionais e locais<sup>135</sup>. Com relação ao trabalho feminino, merecem

<sup>131</sup> BRASIL. *Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm)>. Acesso em: 29 jan. 2018.

<sup>132</sup> PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Cooperação Judiciária Internacional no Combate à Discriminação da Mulher no Trabalho: Um Diálogo Brasil e Itália*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 45.

<sup>133</sup> PIOVESAN, 2013, *apud* PIMENTA, op. cit., p. 55.

<sup>134</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direitos da Mulher Trabalhadora: conquistas e desafios. In: BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andreia; DOS SANTOS, Luiza (Org.). *Atualidades e Tendências do Direito e Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 125.

<sup>135</sup> SOARES, Marcele. *Anotações sobre a igualdade de gênero no Direito do Trabalho: perspectiva brasileira*. Revista LTr, São Paulo, v. 80, n. 9, set. 2016. ISSN 1516-9154. p. 108.

destaque as seguintes Convenções da OIT, as quais são fundamentais no eixo de proteção contra a discriminação no trabalho<sup>136</sup>:

A Convenção 100, de 1951, foi promulgada pelo Brasil por meio do decreto nº 41.721, de 1957, e trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor<sup>137</sup>, pretendendo diminuir o abismo remuneratório existente entre os gêneros<sup>138</sup>.

A Convenção 111, promulgada pelo Brasil por meio do Decreto nº 62.150, de 1968, deixa evidente que a discriminação consiste em violação aos direitos humanos e traz o conceito de discriminação no trabalho:

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<sup>139</sup>;

Ainda existem outras Convenções que não tratam de forma patente, mas que tangenciam ou que se referem incidentalmente a questões relacionadas ao combate à discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, como a Convenção 117 (Objetivos e Normas Básicas da Política Social), a Convenção 122 (Política de Emprego), e a Convenção 158 (Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador)<sup>140</sup>.

É importante ressaltar que os tratados internacionais que versam sobre direitos humanos como a Convenção 111 da OIT e a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, têm caráter supralegal, em razão de precedentes do STF<sup>141</sup>. E, ainda, se esses tratados forem aprovados com

---

136 PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Cooperação Judiciária Internacional no Combate à Discriminação da Mulher no Trabalho: Um Diálogo Brasil e Itália*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 62.

137 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL. *C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor*. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235190/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 29 jan. de 2018.

138 PIMENTA, Raquel Betty de Castro. op. cit., p. 59.

139 BRASIL. *Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm)>. Acesso em: 12 abr. 2017.

140 PIMENTA, op. cit., p. 63.

141 MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 600-605.

quórum de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, CF), possuirão *status* de norma constitucional<sup>142</sup>.

Dentro do Sistema Interamericano, pode-se destacar instrumentos que contêm previsões em relação à não-discriminação (seja de forma geral ou especificamente em relação ao trabalho da mulher), como o Pacto de San José da Costa Rica, o Protocolo de San Salvador e a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL<sup>143</sup>.

No cenário internacional, inicialmente, a política liberal buscou garantir às mulheres a igualdade de chances na concorrência por postos de trabalho, prestígio social, diplomas e poder político<sup>144</sup>. Assim que elas foram legal e formalmente equiparadas ficou drasticamente evidenciado o tratamento desigual que, de fato, lhes era destinado<sup>145</sup>. Ou seja, não bastava a possibilidade de concorrer igualmente com os homens, mas era necessária uma política que verdadeiramente as inserisse em ambientes ditos masculinos. Tendo isso em vista, a política socioestatal, sobretudo o direito trabalhista, social e da família, produziu regulamentações especiais para a mulher<sup>146</sup>.

No Brasil, a primeira lei trabalhista voltada para a mulher surgiu há pouco mais de cem anos. A Lei 1.596 de 29 de dezembro de 1917 do estado de São Paulo proibia o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro do puerpério<sup>147</sup>. Em 1923, o Governo Federal apresentou determinação parecida, com decreto nº 16.300 de 21 de dezembro, o qual facultava às mulheres empregadas em estabelecimento industriais e comerciais o descanso de 30 dias antes e mais 30 dias depois do parto<sup>148</sup>.

Na década de 1930, começaram a surgir outras normas de tutela ao trabalho da mulher (juntamente com outros direitos básicos, como o de votar) e, ainda assim,

---

<sup>142</sup> BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 2018.

<sup>143</sup> PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Cooperação Judiciária Internacional no Combate à Discriminação da Mulher no Trabalho: Um Diálogo Brasil e Itália*. São Paulo: LTr, 2016. p. 76-80.

<sup>144</sup> HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. Tradução de Paulo Astor Soethe. 3ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007. p. 303.

<sup>145</sup> Ibidem, p. 304.

<sup>146</sup> Ibidem, p. 304.

<sup>147</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direitos da Mulher Trabalhadora: conquistas e desafios. In: BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andreia; DOS SANTOS, Luiza (Org.). *Atualidades e Tendências do Direito e Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 124.

<sup>148</sup> Ibidem, p. 125.

permeadas por restrições<sup>149</sup>. Essas normas foram consubstanciadas com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O ano era 1943 e o Brasil vivia sob o regime do Estado Novo de Getúlio Vargas. O Código Civil em vigor era de 1916, o qual definia as mulheres como relativamente incapazes.

A legislação trabalhista não era diferente, pois possuía um caráter demasiadamente tutelar em relação às mulheres, estabelecendo restrições que não mais se justificam no contexto social atual<sup>150</sup>. O trabalho da mulher era bastante restrito. Havia, como regra, a vedação ao trabalho noturno, a proibição do trabalho em condições insalubres, perigosas ou penosas e a proibição do trabalho extraordinário, salvo força maior<sup>151</sup>.

As referidas limitações reforçavam uma divisão sexista das atividades, sem nenhum respaldo científico, o que desfavorecia a inclusão das mulheres no mercado de trabalho<sup>152</sup>. O cenário era árido para as mulheres, pois além de preconceitos sociais, elas também tinham de enfrentar obstáculos legais<sup>153</sup>.

As normas de proteção à mulher tiveram consequências ambivalentes, causando maior risco de desemprego devido às compensações legais estipuladas<sup>154</sup>. Tais normas começaram a ser vistas como atentatórias ao princípio de igualdade entre homens e mulheres, pois restringiam a inserção delas no mercado de trabalho, uma vez que seu serviço era visto como mais oneroso frente ao masculino<sup>155</sup>. Assim, a almejada compensação de danos é convertida em nova discriminação – a garantia de liberdade se converte em privação de liberdade<sup>156</sup>.

Esse pensamento culminou com a promulgação da Constituição de 1988, a qual derogou alguns dispositivos do Título III, Capítulo III, da CLT que produziam efeito discriminatório contra a mulher trabalhadora (sob a justificativa de uma aparente tutela), além de orientar a produção legislativa ordinária também nesse

---

<sup>149</sup> CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007. p. 158.

<sup>150</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 349.

<sup>151</sup> Ibidem, p. 352.

<sup>152</sup> Ibidem, p. 350.

<sup>153</sup> Ibidem, p. 350.

<sup>154</sup> HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. Tradução de Paulo Astor Soethe. 3ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007. p. 304.

<sup>155</sup> CANTELLI, op. cit., p. 158.

<sup>156</sup> HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. Tradução de Paulo Astor Soethe. 3ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007. p. 304.

sentido<sup>157</sup>. A norma superior havia as transformado em incompatíveis, confirmando a vontade da sociedade.

Os dispositivos celetistas citados anteriormente foram expressamente revogados depois da promulgação da Constituição de 1988, salvo o de vedação às horas extraordinárias (artigo 376), que apenas foi revogado de forma expressa pela Lei 10.244 de 2001, sob a razão de que não mais atendia à realidade social<sup>158</sup>.

A atual Constituição Federal apresenta instrumentos protetivos aos direitos humanos das mulheres que representam grande avanço na consolidação de direitos e garantias fundamentais, sendo o documento mais abrangente e detalhado adotado no Brasil sobre direitos humanos<sup>159</sup>. O Congresso Constituinte tinha 26 mulheres parlamentares eleitas e se permitiu ouvir as reivindicações de trabalhadoras rurais, urbanas, domésticas, negras, indígenas, e de diversos outros grupos<sup>160</sup>.

O preâmbulo da Constituição Federal Brasileira de 1988 alça a igualdade e a justiça como valores supremos para que se alcance uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social<sup>161</sup>. A exemplo, preceituam os artigos 3º, IV e 5º, I da Constituição Federal a vedação a qualquer tipo de discriminação e o direito à igualdade entre homens e mulheres<sup>162</sup>.

Assim, tendo em vista as normas nacionais e as internacionais de direitos humanos incorporadas pelo direito interno, o Estado brasileiro se propõe a promover igualdade material, além de prevenção e repressão a todo tipo de discriminação baseada em gênero<sup>163</sup>.

A igualdade formal de direitos e oportunidades não é suficiente para superar as discriminações contra as mulheres e para efetivar sua inclusão em todos os setores da vida em sociedade<sup>164</sup>. É preciso compreender que a igualdade jurídica não deve ser meramente formal, paritária, cega, mas ser uma igualdade material

---

<sup>157</sup> CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007. p. 159-160.

<sup>158</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 352.

<sup>159</sup> PIOVESAN, Flávia; GONÇALVES, Tamara. Gênero no Supremo Tribunal Federal. In: SARMENTO, Daniel; SARLET, Ingo (Coord.). *Direitos Fundamentais no Supremo Tribunal Federal: balanço e crítica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907203/Gênero\\_no\\_STF.pdf](https://www.uniceub.br/media/907203/Gênero_no_STF.pdf)>. Acesso em: 28 jun. 2017. p. 374.

<sup>160</sup> TELES, Maria Amélia de Almeida. *O que são direitos humanos das mulheres*. São Paulo: Brasiliense, 2007. p. 92.

<sup>161</sup> CANTELLI, Paula Oliveira. op. cit., p. 159.

<sup>162</sup> BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 2018.

<sup>163</sup> PIOVESAN, Flávia; GONÇALVES, op. cit., p. 377.

<sup>164</sup> TELES, op. cit., p. 56.

que pondera as diferenças fáticas de modo a corrigi-las<sup>165</sup>. A igualdade é normativa (“dever ser”), enquanto a desigualdade é fática (da ordem do “ser”)<sup>166</sup>. O Direito, então, normatiza a igualdade justamente para que a desigualdade seja suprimida<sup>167</sup>.

Dessa forma, o reconhecimento da diversidade humana não pode servir como justificativa para desigualdades ou exclusões. A igualdade deve ser vista como respeito às diferenças. Assim, uma política de igualdade que desconhece ou descaracteriza as diferenças converte-se, contraditoriamente, numa política de desigualdade<sup>168</sup>.

A exclusão e a desigualdade, sistemas que se combinam, são estabelecidos por meio de ideologias e práticas sociais<sup>169</sup>. No caso da divisão sexual do trabalho, a exclusão consiste na distinção entre o espaço público e o espaço privado, enquanto a desigualdade reside no papel desempenhado pela mulher no seio familiar (reproduzindo lá a sua força de trabalho) e, mais tarde, pela integração das mulheres em formas desvalorizadas de trabalho.

O artigo 7º, em seus incisos XX e XXX, da Constituição Federal promove a igualdade de gênero no mercado de trabalho<sup>170</sup>:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

[...]

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

Desta forma, a Carta Magna não só autoriza, mas impõe a adoção de políticas públicas e ações afirmativas que protejam a mulher no mercado de trabalho, de modo a privilegiar a redução das desigualdades em sua origem, e não permitir o tratamento diferenciado em razão de desigualdades já existentes.

<sup>165</sup> VECCHI, Ipojucan Demetrius. Igualdade de gênero nas relações de trabalho: a prova da discriminação. In: MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; SARLET, Ingo Wolfgang; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 273.

<sup>166</sup> Ibidem, p. 273.

<sup>167</sup> Ibidem, p. 273.

<sup>168</sup> SANTOS, Boaventura Sousa. *A construção multicultural da igualdade e da diferença*. Oficina do CES: Centro de Estudos Sociais, nº 135, Coimbra, jan. 1999. Disponível em: <<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/135/135.pdf>>. Acesso em: 17 jun. 2017. p. 27.

<sup>169</sup> Ibidem, p. 4.

<sup>170</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 2018.

Uma vez que as normas infraconstitucionais de combate à discriminação de gênero devem ser lidas à luz dos princípios da Constituição Federal e dos vários instrumentos internacionais dos quais o Brasil é signatário (combatentes das práticas discriminatórias nas relações de trabalho)<sup>171</sup>, é imperioso não aplicar as leis de forma neutra e burocrática<sup>172</sup>.

Os princípios da liberdade e da igualdade vistos por uma perspectiva patriarcal, portanto, são tomados pelo desenvolvimento histórico do feminismo e de movimentos democratizadores<sup>173</sup>. Essa luta por construções igualitárias e emancipatórias nas relações entre gêneros e a busca pelo pleno exercício de direitos humanos têm permitido avanços normativos e jurisprudenciais no Brasil<sup>174</sup>.

No entanto, apesar do movimento democrático pós 1988, com vistas a integrar a mulher ao mercado de trabalho, ainda percebe-se a insuficiência frente ao ideal posto pela atual Constituição Federal. O reconhecimento dos direitos humanos das mulheres é um instrumento de força transformadora que merece ser preservado, de modo que não se perca em processos de dispersão e retrocesso ainda existentes nas sociedades<sup>175</sup>.

Ainda há, em vigor, artigos do Capítulo III do Título III da CLT (Da Proteção do Trabalho da Mulher) que causam estranheza, pois entram em conflito com o sistema normativo brasileiro, que privilegia a igualdade e a ausência de discriminação.

O artigo 390 da CLT veda a ocupação da mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte quilos para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco para o trabalho ocasional. Vale salientar que o artigo não faz referência à capacidade física de homens e mulheres caso a caso, mas tão somente aplica esta redação a todas as mulheres.

---

<sup>171</sup> VECCHI, Ipojucan Demetrius. Igualdade de gênero nas relações de trabalho: a prova da discriminação. In: MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; SARLET, Ingo Wolfgang; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 281.

<sup>172</sup> TELES, Maria Amélia de Almeida. *O que são direitos humanos das mulheres*. São Paulo: Brasiliense, 2007. p. 59.

<sup>173</sup> AGUADO, Ana. Ciudadanía, mujeres y democracia. *Revista Electrónica de Historia Constitucional*, n. 6, 2005. p. 16. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1254727.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2017.

<sup>174</sup> PIOVESAN, Flávia; GONÇALVES, Tamara. Gênero no Supremo Tribunal Federal. In: SARMENTO, Daniel; SARLET, Ingo (Coord.). *Direitos Fundamentais no Supremo Tribunal Federal: balanço e crítica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907203/Gênero\\_no\\_STF.pdf](https://www.uniceub.br/media/907203/Gênero_no_STF.pdf)>. Acesso em: 17 jun. de 2017. p. 389.

<sup>175</sup> TELES, op. cit., p. 59.



O sistema legislativo está em constante mudança, acompanhando as mudanças sociais pertinentes ao contexto em que se inserem. Recentemente foram realizadas alterações na CLT, relativas ao trabalho da mulher. A Lei 13.467/2017, mais conhecida como reforma trabalhista, trouxe outras mudanças relativas ao Capítulo III da CLT, que trata da proteção ao trabalho feminino. Alguns artigos foram revogados (art. 384 e parágrafo único do art. 372) e outros modificados (arts. 394-A e 396), os quais serão analisados no capítulo seguinte, à luz da Constituição Federal e do sistema normativo trabalhista.

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, o Estado ganhou posição central na realização da justiça social e na implementação de políticas públicas que visam a eliminação das desigualdades sociais<sup>176</sup>. Desse modo, tendo em vista todo o avanço legiferante e social adquirido pelas mulheres, é esperado que não haja retrocesso em termos de conquistas de direitos sociais.

---

<sup>176</sup> ZUBA, Thais Maria Riedel de Resende. *O Direito Previdenciário e o Princípio da Vedação do Retrocesso*. São Paulo: LTr, 2013. p. 107.

### 3. A LEI Nº 13.467/2017 (“REFORMA TRABALHISTA”) E O TRABALHO DA MULHER

Em 13 de julho de 2017 foi aprovada a Lei nº 13.467, que ficou conhecida como “reforma trabalhista”. O PL nº 6.787 de 2016, proposto pelo Poder Executivo e referente à Lei em questão, inicialmente tratava de mudanças de poucos artigos da CLT<sup>177</sup>. Contudo, sofreu alterações significativas na Câmara dos Deputados, o que causou controvérsia, pois sua tramitação ocorreu sob o manto da urgência, sem grandes debates, sem demora na maturação do projeto e sem real oitiva de todas as partes interessadas<sup>178</sup>. A Lei 13.467/17, apesar de modificar mais de cem artigos da CLT (alguns, de forma substancial), entrou em vigência em apenas 120 dias após sua publicação oficial.

A Lei 13.467/2017 surgiu em um contexto de crise política, econômica e social do país. O cenário de acusações de corrupção contra o Presidente Michel Temer e sua base aliada favoreceu a realização de mudanças significativas, sugeridas por setores de poder econômico, como forma de retirar atenção da crise política<sup>179</sup>. Este cenário auxiliou na disseminação da ideia de que a solução para a saída da crise passaria pelo sacrifício de todos, inclusive dos trabalhadores<sup>180</sup>. Ademais, a alta taxa de desemprego foi utilizada como argumento de reforço da ideia de que a legislação trabalhista estaria ultrapassada e que seria excessivamente protetiva<sup>181</sup>. Assim, a classe empresária hegemônica influenciou as mudanças com o discurso de que a CLT era antiga e necessitava ser modernizada para se adaptar às novas formas de trabalho, olvidando, todavia, que a CLT fora modificada diversas vezes após 1943<sup>182</sup>.

Em virtude da celeridade na tramitação do projeto desta lei, foi definido que os ajustes necessários seriam realizados por meio de Medida Provisória, editada pelo Presidente da República, o que desprezou a função da casa revisora, neste caso o Senado, conforme o art. 65 da Constituição Federal<sup>183</sup>. Assim, no dia 14 de

---

<sup>177</sup> CAVALCANTE, Rodrigo Arantes; VAL, Renata do. *Reforma Trabalhista: Comentada Artigo por Artigo: de acordo com princípios, Constituição Federal e Tratados Internacionais*. São Paulo: LTr, 2017. p. 18.

<sup>178</sup> Ibidem, p. 16-18.

<sup>179</sup> LIMA, Cristiano Siqueira de Abreu e. *Curso sobre a Reforma Trabalhista*, 2017. [Power Point].

<sup>180</sup> Ibidem.

<sup>181</sup> Ibidem.

<sup>182</sup> CAVALCANTE, Rodrigo Arantes; VAL, Renata do. op. cit., p. 15.

<sup>183</sup> DUARTE NETO, Bento Herculano. O trabalho da gestante em atividades insalubres e as inovações introduzidas pela reforma trabalhista. In: HORTA, Denise Alves et al (Coord.). *Direito do*

novembro de 2017, três dias depois da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, foi publicada a Medida Provisória nº 808/2017 (MP nº 808/2017), promovendo alterações a alguns institutos recém-criados.

A exposição de motivos da MP nº 808/2017 afirma que a Lei 13.467/2017 adequa-se à dinâmica social e à realidade das relações de trabalho, que não retira direitos constitucionais dos trabalhadores e que prima por um ambiente de trabalho de maior liberdade contratual, com segurança jurídica e menor interferência do Estado<sup>184</sup>.

Conquanto os principais argumentos dos Poderes Legislativo e Executivo para as alterações tenham sido a necessidade de “modernizar” a legislação, no sentido de aprimorá-la, há controvérsias sobre seu real motivo<sup>185</sup>.

As mudanças afetaram, entre outros, dispositivos relativos ao Capítulo III do Título III da CLT, da “proteção à mulher e a seu trabalho”. Dessa forma, tendo em vista a divisão sexual do trabalho ainda presente no Brasil – e geradora de preconceitos, e a tutela do Estado brasileiro em relação ao tema, faz-se pertinente uma explanação crítica sobre as mudanças dos dispositivos legais realizadas na CLT pela Lei 13.467/2017 e pela MP nº 808/2017.

### 3.1. Artigo 372, parágrafo único, da CLT: trabalho em ambiente domiciliar

O caput do art. 372 da CLT se manteve e estabelece que “os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo”, privilegiando o princípio constitucional da isonomia. Seu parágrafo único foi revogado pela Lei 13.467/2017:

Parágrafo único. Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho<sup>186</sup>.

---

*Trabalho e Processo do Trabalho: Reforma Trabalhista: Principais Alterações - Atualizado de Acordo com a MP n. 808 de 14 de Novembro de 2017.* São Paulo: LTr, 2018. p. 165.

<sup>184</sup> LIMA, Cristiano Siqueira de Abreu e. *Curso sobre a Reforma Trabalhista*, 2017. [Power Point].

<sup>185</sup> Ibidem.

<sup>186</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.* São Paulo: LTr, 2017, p. 147.

Cabe explicar que esta norma foi pensada para o contexto sociolaboral de convergência de interesses da família em prol de um ofício que a sustentasse, realizado em ambiente domiciliar (ou semelhante) no qual não havia vínculo empregatício<sup>187</sup>. Assim, se não havia o vínculo, naturalmente não haveria incidência da legislação trabalhista aplicável aos homens até então<sup>188</sup>.

No caso em que a mulher era efetivamente empregada (no sentido trazido pela CLT, arts. 2º e 3º) de seu pai, de sua mãe, de seu marido, filho ou tutor, a norma disposta neste parágrafo não foi recepcionada pela Constituição de 1988, visto que não fazia mais sentido, por não harmonizar com o princípio da igualdade, e tampouco com a proteção do mercado de trabalho da mulher<sup>189</sup>.

Assim, a nova lei revogou um dispositivo que já não fazia mais sentido para o atual contexto social e normativo.

### 3.2. Artigo 384 da CLT: intervalo intrajornada de 15 minutos antes do labor extraordinário

Outra revogação realizada pela Lei 13.467/2017 foi a do artigo 384 da CLT, que causava controvérsia no mundo jurídico, pois sujeitava apenas as mulheres a realizarem descanso de 15 minutos antes do início do período extraordinário do trabalho. Esta norma foi amplamente debatida pela jurisprudência e pela doutrina.

Há entendimento no sentido de que este artigo já havia sido tacitamente revogado com a vigência da Constituição Federal de 1988, em consequência da expressa revogação do artigo 376 (o qual vedava a prorrogação de jornada à mulher), uma vez que ambos os dispositivos entravam em conflito com os artigos 5º, I e 7º XXX da atual Carta Magna, pois prejudicavam o posicionamento da mulher no mercado de trabalho<sup>190</sup>.

Também há entendimento de que a inconstitucionalidade na aplicação da norma não residia na previsão para as mulheres do intervalo de 15 minutos, mas na exclusão dos homens<sup>191</sup>. Uma vez que o fator que aumentaria a probabilidade de

---

<sup>187</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto, *et al.* Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017, p. 142.

<sup>188</sup> *Ibidem*, p. 142.

<sup>189</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 148.

<sup>190</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 353-354.

<sup>191</sup> PORTO, Noemia. *Entre o global e o local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na*

acidentes de trabalho seria a prorrogação da jornada, e não o gênero, a norma seria considerada uma medida de saúde e segurança do trabalho<sup>192</sup>. É que, se é considerada uma norma de saúde do trabalho, esta independe do gênero. Ademais, o intervalo intrajornada comum independe do gênero, fortalecendo este argumento.

Todavia, decisões foram proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Supremo Tribunal de Justiça (STF) no sentido de que o artigo 384 da CLT seria constitucional<sup>193</sup>. A norma foi considerada recepcionada pela Constituição de 1988 por decisão do Pleno do TST e pelo STF sob os principais argumentos de diferença de compleição física e da peculiaridade da posição social da mulher. Os argumentos de ordem familiar utilizados para justificar a intenção do descanso de 15 minutos antes da prorrogação de jornada evidenciam o papel que a sociedade atribui às mulheres: o papel preponderantemente doméstico.

Todavia, a Lei 13.467 de 2017 revogou este artigo, acabando com o debate legal sobre a recepção da norma, ou não, pela CF/88. Com o advento da Lei 13.467/2017, a discussão passou a ser sobre a revogação da norma: seria uma supressão de direitos ou estaria em conformidade com os avanços sociais? De todo modo, o cerne da questão continua o mesmo: linhas favoráveis e contrárias à disposição contida no extinto art. 384 da CLT.

O referido artigo seria uma vantagem adicional às mulheres, voltada para o combate à sua discriminação no mercado de trabalho<sup>194</sup> ou seria apenas um reforço do estereótipo de gênero, no qual cabe exclusivamente às mulheres conciliar o trabalho doméstico com o externo?

Parece que a suposta intenção de proteção da norma fica distorcida, pois, ao se disfarçar de proteção, acaba prejudicando a inserção das mulheres ao mercado de trabalho, já que seu labor torna-se mais oneroso que o dos homens em casos de necessidade de prestação de horas extraordinárias. Além disso, também reforça o

---

perspectiva de gênero. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 15/18, n. 15/18, p. 261.

<sup>192</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto *apud* LIMA, Cristiano Siqueira de Abreu e. *Sentença do processo nº 0000761-72.2015.5.10.0011*. Disponível em: <[http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/atas.php?\\_1=01&\\_2=11&\\_3=2015&\\_4=0761&\\_5=www\\_516.&\\_6=07042016&\\_99=intra&\\_7=3](http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/atas.php?_1=01&_2=11&_3=2015&_4=0761&_5=www_516.&_6=07042016&_99=intra&_7=3)>. Acesso em: 22 mar. 2018.

<sup>193</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. IIN-RR-154000-83.2005.5.12.0046. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 13 de fevereiro de 2009; BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; Processo n. RR-154000-83.2005.5.12.0046. 7ª Turma. Relator: Ministro Caputo Bastos. Brasília, 4 de maio de 2009; BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Processo n. RE 658312/SC. Plenário do STF. Relator: Ministro Dias Toffoli. Brasília, 10 de fevereiro de 2015.

<sup>194</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 148.

estereótipo de que os cuidados da casa e da família são exclusivamente das mulheres.

A evolução da noção de igualdade não permite a interpretação de que o art. 384 da CLT seria aplicado exclusivamente às mulheres, devendo ter sido estendido aos homens, pois tanto o organismo feminino quanto o masculino necessitam de descanso antes da prorrogação de jornada<sup>195</sup>.

Desse modo, é questionável se a retirada do art. 384 da CLT foi boa para as trabalhadoras e trabalhadores, considerando que a opção de extensão do intervalo aos homens seria mais interessante do ponto de vista da medicina e da segurança do trabalho.

Certo é que não houve debate aprofundado e democrático no Congresso Nacional a respeito do tema, tampouco justificativa técnico-científica para a revogação do referido artigo<sup>196</sup>, em que pese a exaustiva discussão doutrinária e jurisprudencial sobre o tema.

### 3.3. Artigo 394-A da CLT: gestantes e lactantes em ambiente insalubre

O artigo 394-A, que proibia as gestantes e as lactantes de trabalharem em locais insalubres, havia sido inserido na CLT recentemente, em 11 de maio de 2016, pela Lei 13.287<sup>197</sup>. Este dispositivo, ora modificado, previa que:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre<sup>198</sup>.

A norma recebeu muitas críticas por sua generalidade e inflexibilidade técnica, ensejando baixa eficácia social, pois dificultava a substituição deste labor insalubre para determinadas profissões, como médicas e enfermeiras<sup>199</sup>.

---

<sup>195</sup> LIMA, Cristiano Siqueira de Abreu e. *Sentença do processo nº 0000761-72.2015.5.10.0011*. Disponível em: <[http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/atas.php?\\_1=01&\\_2=11&\\_3=2015&\\_4=0761&\\_5=www\\_516.&\\_6=07042016&\\_99=intra&\\_7=3](http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/atas.php?_1=01&_2=11&_3=2015&_4=0761&_5=www_516.&_6=07042016&_99=intra&_7=3)>. Acesso em: 22 mar. 2018.

<sup>196</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto, *et al.* p. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017, p. 148-149.

<sup>197</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 149.

<sup>198</sup> BRASIL. *Decreto-lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 31 jan. 2018.

<sup>199</sup> SOUZA JÚNIOR, op. cit., p. 152.

Por outro lado, há defensores de que o afastamento da gestante e da lactante de ambientes insalubres deve ser compulsório (e sem prejuízo do adicional de insalubridade), por atentarem contra a saúde<sup>200</sup>.

Originalmente, este artigo vinha acompanhado de parágrafo único que assegurava às gestante e lactantes o pagamento do adicional de insalubridade mesmo no período de afastamento. No entanto, foi objeto de veto presidencial ao argumento de que este dispositivo poderia ser prejudicial à trabalhadora, pois o custo adicional de mantê-la afastada da atividade insalubre ainda percebendo o referido adicional poderia ser decisivo para o empregador demiti-la, uma vez que a lactação poderia superar o período de estabilidade no emprego<sup>201</sup>.

O legislador reformista de 2017 modificou o dispositivo de 2016 – ainda tão novo, e , posteriormente, a Medida Provisória nº 808/2017 alterou o que a Lei 13.467/2017 previu. Eis a transcrição do artigo conforme o texto da Lei 13.467/2017:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º (VETADO)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento<sup>202</sup>.

---

<sup>200</sup> LIMA, Francisco Meton Marques; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de Lima. Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017. p. 56.

<sup>201</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto, *et al.* p. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017. p. 157.

<sup>202</sup> BRASIL. Decreto-lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 31 jan. 2018.

Para as grávidas que exerciam atividades insalubres em grau máximo, o legislador reformista manteve o afastamento das atividades típicas. Já para aquelas que exerciam atividades insalubres de graus médio e mínimo, o legislador previu a apresentação de atestado médico *recomendendo o afastamento*. Dessa forma, o legislador inverteu o ônus da avaliação técnica dos riscos do trabalho, incumbindo à trabalhadora a aferição e avaliação dos riscos de seu ambiente laboral<sup>203</sup>. Para as lactantes, trabalhando em qualquer grau de insalubridade, também era prevista a apresentação de atestado recomendando o afastamento.

O parágrafo segundo amenizava o problema anterior apontado pelo veto presidencial, pois condicionava o pagamento do adicional de insalubridade a regime de compensação. Isso significa que o empregador arcaria com o pagamento do devido adicional durante o período de afastamento, mas poderia fazer a dedução de valores quando do recolhimento das contribuições previdenciárias<sup>204</sup>.

Em relação ao parágrafo primeiro, vale salientar que este é apenas um erro material fruto da tramitação açodada do projeto de lei da reforma trabalhista, e que faz referência a um dispositivo legal inexistente<sup>205</sup>.

Ainda em 2017, a MP nº 808/17 promoveu alterações ao texto já modificado pela Lei 13.467/17. Eis a mais nova e vigente redação:

Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação<sup>206</sup>.

<sup>203</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto, *et al.* p. 147-148. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017, p. 155.

<sup>204</sup> *Ibidem*, p. 158.

<sup>205</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 150.

<sup>206</sup> BRASIL. *Decreto-lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 31 jan. 2018.



A nova redação manteve a proibição ao trabalho das grávidas em ambiente insalubre de grau máximo e a previsão de atestado de recomendação de afastamento para as lactantes trabalhando em qualquer grau de insalubridade. A nova norma, no entanto, retira expressamente a garantia de percepção de adicional de insalubridade durante o afastamento da atividade.

No tocante às gestantes que trabalham em atividades insalubres de graus médio e mínimo, em vez de apresentarem atestado médico de *recomendação de afastamento* das atividades insalubres, deverão apresentar atestado de *autorização de permanência* nessas atividades, caso queiram continuar trabalhando naquele ambiente<sup>207</sup>.

Observa-se, portanto, que o legislador reformista presumia a continuidade do labor nas situações de insalubridade em graus médio e mínimo e, excepcionalmente, o afastamento mediante atestado. Já a MP 808/2017, presume o afastamento e, excepcionalmente, a apresentação de atestado que autorize a permanência naquelas atividades.

Esta (aparentemente) pequena mudança pode alterar as situações de trabalho de forma prática. Na redação reformista, se fosse prejudicial à grávida o trabalho em determinados ambientes insalubres, ela deveria procurar um médico de sua confiança para emitir atestado de recomendação de afastamento, o que poderia colocá-la em indisposição com seu empregador – ou pior: poderia não procurar o médico por medo de dispensa ou discriminação no trabalho.

Já na redação da MP 808/2017, se a grávida desejar permanecer no trabalho, mesmo que este seja realizado em ambiente insalubre de graus médio e mínimo, deve apresentar atestado que autorize a continuidade deste trabalho. De todo modo, para que a norma não atue de forma perversa, tendo em vista a falta de paridade no contrato individual do trabalho, é necessária a vigilância constante dos órgãos de fiscalização do trabalho, além de cuidadosa análise dos casos específicos pela Justiça do Trabalho<sup>208</sup>.

Por outro lado, a retirada da garantia de percepção do adicional de insalubridade no momento do afastamento é evidente perda de direito. Essa questão

---

<sup>207</sup> VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. *Reforma trabalhista e os seus impactos*. São Paulo: LTr, 2018. p. 41.

<sup>208</sup> DUARTE NETO, Bento Herculano. O trabalho da gestante em atividades insalubres e as inovações introduzidas pela reforma trabalhista. In: HORTA, Denise Alves *et al* (Coord.). *Direito do Trabalho e Processo do Trabalho: Reforma Trabalhista: Principais Alterações - Atualizado de Acordo com a MP n. 808 de 14 de Novembro de 2017*. São Paulo: Ltr, 2018. p. 166.

problemática que surgia já na normativa de 2016 teria sido aparentemente solucionada pela Lei 13.467/17, com a possibilidade de compensação de pagamento do adicional no período de afastamento quando do recolhimento das contribuições previdenciárias. No entanto, foi rapidamente modificada por uma Medida Provisória que piorou a situação da gestante neste ponto.

Os direitos sociais, como é o direito à proteção da maternidade<sup>209</sup>, devem ser aplicados sempre de forma progressiva, para que sua plena efetividade seja alcançada<sup>210</sup>. Os direitos fundamentais sociais previstos constitucionalmente não podem ser revogados sem norma substitutiva que continue a protegê-los e, tampouco é permitido que o legislador altere a norma garantidora, de modo a reduzir um direito social<sup>211</sup>. Nesse sentido, o princípio da vedação ao retrocesso impõe ao Estado tarefas de transformação e modernização de estruturas econômicas e sociais que promovam a igualdade entre seus cidadãos e, jamais, o retrocesso social<sup>212</sup>.

Observa-se que a retirada do adicional de insalubridade no período de afastamento é evidente perda de direito, que consiste num retrocesso social. Ora, é certo que a grávida precisa ser afastada de seu labor por uma norma cogente, referente à saúde no trabalho. Por isso, então, deverá ser constrangida com a retirada do adicional de insalubridade? – Fato que acarretará a diminuição de seu orçamento familiar num momento sensível.

Também é certo que o empregador não deseja ter o ônus de arcar com o pagamento do adicional de insalubridade quando a empregada grávida ou lactante está afastada dessas atividades. Todavia, esta questão havia sido tratada (e, aparentemente, superada) na normativa da Lei 13.467/17, quando previu o pagamento do adicional pelo Estado, mas foi subitamente suprimida por meio de Medida Provisória.

Portanto, contrariamente ao que recomenda o art. 11, item 2, “d”, da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a

---

<sup>209</sup> DUARTE NETO, Bento Herculano. O trabalho da gestante em atividades insalubres e as inovações introduzidas pela reforma trabalhista. In: HORTA, Denise Alves *et al* (Coord.). *Direito do Trabalho e Processo do Trabalho: Reforma Trabalhista: Principais Alterações - Atualizado de Acordo com a MP n. 808 de 14 de Novembro de 2017*. São Paulo: LTr, 2018. p. 163.

<sup>210</sup> PIOVESAN, 2002, *apud* ZUBA, Thais Maria Riedel de Resende. *O Direito Previdenciário e o Princípio da Vedação do Retrocesso*. São Paulo: LTr, 2013. p. 113.

<sup>211</sup> ZUBA, Thais Maria Riedel de Resende. *O Direito Previdenciário e o Princípio da Vedação do Retrocesso*. São Paulo: LTr, 2013. p. 109.

<sup>212</sup> *Ibidem*, p. 112.

Mulher, as inovações legais não conferiram proteção especial às grávidas nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais à sua saúde. Ao contrário, retiraram uma proteção especial que já lhes era conferida. É inconcebível que uma reforma, com o suposto intuito de aprimoramento da lei, coloque a saúde da mãe e do bebê em risco quando já existe norma em sentido contrário<sup>213</sup>.

Ademais, a Lei 13.467/17 é, em muitas questões, refratária às normas de saúde e segurança no trabalho, o que poderá aumentar os índices de acidentes e doenças ocupacionais<sup>214</sup>. Nesta hipótese, as influências negativas para o trabalho feminino são ainda mais perversas do que para o trabalho masculino, pois ainda são elas, majoritariamente, que acumulam a dupla jornada (trabalho e obrigações familiares)<sup>215</sup>.

### 3.4. Artigo 396 da CLT: intervalos para amamentação

O *caput* do artigo 396 da CLT prevê dois intervalos intrajornada especiais destinados à amamentação do próprio filho de até seis meses. A Lei 13.467/17 apenas acrescentou um segundo parágrafo, deixando claro que os horários dos intervalos deverão ser definidos mediante acordo individual entre empregada e empregador<sup>216</sup>. Eis a norma vigente:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador<sup>217</sup>.

---

<sup>213</sup> MOURÃO, Natália Lemos. O excesso da tutela estatal e a proteção do trabalho da mulher gestante. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 181. ano 43. p. 99-116. São Paulo: Ed. RT, setembro 2017. p. 115.

<sup>214</sup> LORENTZ, Lutiana Nacur. A Lei 13.467/2017, de 13 de julho de 2017 à Luz de Três Grandes Chaves De Leituras: O Feminismo, a Constituição Federal/88 e o “Core Labor Standard”. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coord.). *Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo: LTr, 2018. p. 450.

<sup>215</sup> *Ibidem*.

<sup>216</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 151.

<sup>217</sup> BRASIL. Decreto-lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 31 jan. 2018.

As justificativas para a concessão do intervalo para amamentação dizem respeito ao desenvolvimento da criança, bem como ao exercício da maternidade. O direito ao intervalo para amamentação também é assegurado pelo artigo V da Convenção nº 103 da OIT, sobre o amparo à maternidade, ratificada pelo Brasil em 1965:

Art. V — 1. Se a mulher amamentar seu filho, será autorizada a interromper seu trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos cuja duração será fixada pela legislação nacional.  
2. As interrupções do trabalho para fins de aleitamento devem ser computadas na duração do trabalho e remuneradas como tais nos casos em que a questão seja regulamentada pela legislação nacional ou de acordo com esta; nos casos em que a questão seja regulamentada por convenções coletivas, as condições serão estipuladas de acordo com a convenção coletiva pertinente<sup>218</sup>.

Este ajuste deve ser flexível, sendo recomendável que o trabalho seja adaptado às necessidades da criança, e não o contrário, pois o Estatuto da Criança e do Adolescente assegura o direito à alimentação e à proibição de qualquer forma de negligência, tendo em vista a condição peculiar de desenvolvimento da criança<sup>219</sup>.

O parágrafo segundo, inserido pela Lei 13.467/17, terá impacto positivo se for utilizado não para suprimir ou reduzir os intervalos<sup>220</sup>, mas para privilegiar a saúde da criança e da lactante. Arranjos de trabalho flexíveis são encorajados pelos padrões internacionais de trabalho, pois podem trazer benefícios para os dois polos da relação laboral<sup>221</sup>. A tendência é a criação de maior conforto para trabalhadoras e empregadores, o que influenciará positivamente na produtividade e motivação dessas pessoas.

Assim, o acordo individual entre empregadas e empregadores relativamente aos intervalos de amamentação parece ser uma alteração positiva. Se o ajuste for realizado de modo a privilegiar as necessidades da criança e da mãe, respeitará a dignidade destas duas pessoas.

<sup>218</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL. *C103 - Amparo à Maternidade* (Revista). Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>>. Acesso em: 31 jan. 2018.

<sup>219</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto, *et al. Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017, p. 163.

<sup>220</sup> CAVALCANTE, Rodrigo Arantes; VAL, Renata do. *Reforma Trabalhista: Comentada Artigo por Artigo: De Acordo com Princípios, Constituição Federal e Tratados Internacionais*. São Paulo: LTr, 2017, p. 54.

<sup>221</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Women at Work: Trends*. Geneva: ILO, 2016. p. 91. Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_229649/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 5 out. 2016.

3.5. Outras mudanças, não relacionadas diretamente a gênero, mas que podem (ou poderiam) repercutir no trabalho da mulher de forma significativa

Além das mudanças trazidas pela Lei 13.467/17 e pela MP 808/2017, elencadas anteriormente, há outras que também poderão afetar o trabalho feminino de forma negativa, ainda que não sejam direcionadas especificamente à mulher.

Institutos que fragilizam as relações de trabalho, de forma genérica, poderão afetar, em grande medida, o trabalho feminino, pois são as mulheres que ocupam os postos de trabalho mais precários<sup>222</sup>, conforme os dados apresentados em capítulo anterior.

Assim, sem prejuízo de outras questões, foram escolhidos, para análise a seguir, alguns institutos novos e algumas omissões legislativas que podem gerar consequências negativas ao trabalho da mulher: a prevalência do negociado sobre o legislado, a possibilidade de negociação individual de empregados hipersuficientes, o teletrabalho durante a licença maternidade, a licença parental, e a permanência do art. 390 da CLT.

### *3.5.1. Artigo 611-A da CLT: prevalência do negociado sobre o legislado*

A Lei 13.467/2017 acrescentou o art. 611-A à CLT, o qual estabelece que as convenções e acordos coletivos de trabalho têm prevalência sobre a lei em determinadas situações (15 incisos e 5 parágrafos), respeitados os limites constitucionais.

Apesar de a Constituição Federal não permitir a concepção de negociação coletiva como forma de precarização e rebaixamento do valor do trabalho na economia e na sociedade, usualmente essa proposição se reapresenta no país<sup>223</sup>. Foi o que ocorreu com o novo art. 611-A da CLT, o qual conferiu alargamento “extremado e desproporcional dos poderes da negociação coletiva trabalhista, em particular no que toca à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho”<sup>224</sup>.

---

<sup>222</sup> CALHÃO FILHO, Luiz Antonio V. *A Nova Era Trabalhista: Uma Abordagem Histórica do Direito do Trabalho, Sua Evolução e seu Futuro Após a Reforma Trabalhista*. São Paulo: LTr, 2018. p. 40.

<sup>223</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 249-250.

<sup>224</sup> *Ibidem*, p. 254.

Portanto, essas disposições, do modo como colocadas pelo art. 611-A da CLT, podem prejudicar, sobremaneira, o trabalho da mulher, uma vez que são poucos os sindicatos que, de fato, se preocupam com o recorte de gênero<sup>225</sup>.

Os postos ocupados pelas mulheres são, em grande parte, informais ou de grande rotatividade, o que dificulta sua associação<sup>226</sup>. Na década de 1970 houve crescimento da força de trabalho e das taxas de sindicalização femininas, mas esse aumento não persistiu, o que manteve as mulheres sub-representadas nas posições de liderança sindical<sup>227</sup>. Assim, os acordos realizados provavelmente continuarão enfrentando problemas de representatividade em relação às demandas femininas<sup>228</sup>, mas agora terão mais força, podendo precarizar ainda mais o trabalho da mulher.

A negociação coletiva trabalhista é instrumento de democratização que confere poder à sociedade civil. No entanto, não deve ser apto a desconsiderar os princípios da Constituição Federal, tampouco a rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais fixados de forma imperativa pela ordem jurídica<sup>229</sup>.

Dessa forma, é esperado que se retome o debate sobre as possibilidades e limites desse novo instituto<sup>230</sup>, de modo que o princípio da norma mais favorável ao trabalhador seja respeitada e que não haja retrocesso social.

### 3.5.2. Artigo 444, parágrafo único, da CLT: empregados(as) hipersuficientes

O art. 444 da CLT estabelece a possibilidade de alteração das relações contratuais de trabalho pelas partes<sup>231</sup>:

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos

<sup>225</sup> SLOSBERGAS, Luciana Barcellos. O trabalho da mulher e a reforma trabalhista. In: KAJOTA, Emani; NETO, José Affonso Dallegre (Coord.). *Reforma Trabalhista Ponto a Ponto*: Estudos em Homenagem ao Professor Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: Ltr, 2018. p. 423.

<sup>226</sup> YANNOULAS, Silvia Cristina. *Dossiê: Políticas Públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília, CFEMEA; FIG/CIDA: 2002. Disponível em: <[http://www.bibliotecadigital.abong.org.br/bitstream/handle/11465/276/CFEMEA\\_Dossi%EA\\_Pol%EDticas\\_p%FAbricas\\_rela%E7%F5es\\_g%EAnero\\_mercado\\_trabalho.pdf?sequence=1](http://www.bibliotecadigital.abong.org.br/bitstream/handle/11465/276/CFEMEA_Dossi%EA_Pol%EDticas_p%FAbricas_rela%E7%F5es_g%EAnero_mercado_trabalho.pdf?sequence=1)>. Acesso em: maio de 2017. p. 69

<sup>227</sup> Ibidem, p. 24.

<sup>228</sup> SLOSBERGAS, op. cit., p. 423.

<sup>229</sup> DELGADO; DELGADO, op. cit., p. 252.

<sup>230</sup> Ibidem, p. 257.

<sup>231</sup> BRASIL. *Decreto-lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 15 mar. 2018.

coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

A Lei 13.467/17 trouxe o novel parágrafo único, que cria a possibilidade de negociação para o empregado considerado hipersuficiente, ou seja, aquele que possua diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS<sup>232</sup>:

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Assim, os empregados que percebam, atualmente, no mínimo, R\$ 11.291,60<sup>233</sup> mensais, são considerados hipersuficientes e, portanto, capazes de negociar individualmente com o empregador com a mesma eficácia legal e preponderância dos instrumentos coletivos (que ganharam mais força pelo art. 611-A da CLT).

A parcela brasileira de trabalhadores que se enquadra nesses quesitos é pequena. Em 2015, o salário médio dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros era de R\$ 2.480,00<sup>234</sup> e apenas 14% dos adultos entre 24 e 65 anos haviam concluído o ensino superior<sup>235</sup>.

Diante da possibilidade de negociação direta, será que a posição da empregada ou empregado não se torna fragilizada? Mesmo que o hipersuficiente possa ter mais conhecimento técnico e, em tese, maior possibilidade de barganha,

<sup>232</sup> BRASIL. *Decreto-lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 15 mar. 2018.

<sup>233</sup> BRASIL. *Portaria nº 15, de 16 de janeiro de 2018*. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/portaria-mf-no-15-reajuste-inss-e-salario-familia-2018.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2018.

<sup>234</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE, 2015 *apud* PRIMON, Ana Gabriela de Melo. *Empregado “hipersuficiente”: mais uma aberração da Reforma Trabalhista*. Justificando: Mentas inquietas pensam Direito, fev. 2018. Disponível em: <[http://justificando.cartacapital.com.br/2018/02/01/empregado-hipersuficiente-mais-uma-aberracao-da-reforma-trabalhista/#\\_ftnref4](http://justificando.cartacapital.com.br/2018/02/01/empregado-hipersuficiente-mais-uma-aberracao-da-reforma-trabalhista/#_ftnref4)>. Acesso em: 15 mar. 2018.

<sup>235</sup> Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico – OCDE, 2015 *apud* PRIMON, Ana Gabriela de Melo. *Empregado “hipersuficiente”: mais uma aberração da Reforma Trabalhista*. Justificando: Mentas inquietas pensam Direito, fev. 2018. Disponível em: <[http://justificando.cartacapital.com.br/2018/02/01/empregado-hipersuficiente-mais-uma-aberracao-da-reforma-trabalhista/#\\_ftnref4](http://justificando.cartacapital.com.br/2018/02/01/empregado-hipersuficiente-mais-uma-aberracao-da-reforma-trabalhista/#_ftnref4)>. Acesso em: 15 mar. 2018.

ainda há disparidade entre patrão e empregado. É justo que a negociação individual, nesses casos, tenha o mesmo peso que a negociação coletiva? Parece que se cria um ambiente intimidador, pois o empregado deve subordinação ao empregador, o qual detém o poder diretivo. O empregado considerado hipersuficiente ainda é economicamente dependente de seu empregador e, portanto, teme a dispensa<sup>236</sup>.

No caso das mulheres, é possível que essa possibilidade as afaste, ainda mais, dos cargos altos de carreira, pois, sabendo da dinâmica das relações de trabalho da mulher, observa-se que elas buscam postos com maior proteção, justamente para tentar elidir a discriminação.

### 3.5.3. Teletrabalho durante a licença maternidade

Uma inovação considerada positiva pela Lei 13.467/17 foi a regulamentação do teletrabalho, que já acontecia no mundo real. Os arts. 75-A a 75-E da CLT trazem essas inovações legislativas.

No entanto, é possível uma reflexão sobre a falta de ousadia do reformador quando não possibilitou, de maneira mais explícita, o teletrabalho logo após o término da licença-maternidade.

Seria de grande valia a existência de dispositivos que orientassem os empregadores ao incentivo do teletrabalho após a licença maternidade, pois é de amplo conhecimento que um bebê tem grandes benefícios ao ficar mais tempo com a mãe. Além disso, trabalhando de casa, a mãe tem mais tempo de qualidade com sua criança, o que pode impactar de forma benéfica na produção e na satisfação com o trabalho.

Não se está a falar na existência de proibição ou ausência dessa possibilidade – pois o § 1º do art. 75-C da CLT prevê que “poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual”<sup>237</sup> – mas em uma possibilidade de conferir à mãe maior segurança em relação a essa alternativa, mediante o amparo legal específico para essa situação.

---

<sup>236</sup> PRIMON, Ana Gabriela de Melo. *Empregado “hipersuficiente”: mais uma aberração da Reforma Trabalhista*. Justificando: Mentis inquietas pensam Direito, fev. 2018. Disponível em: <[http://justificando.cartacapital.com.br/2018/02/01/empregado-hipersuficiente-mais-uma-aberracao-da-reforma-trabalhista/#\\_ftnref4](http://justificando.cartacapital.com.br/2018/02/01/empregado-hipersuficiente-mais-uma-aberracao-da-reforma-trabalhista/#_ftnref4)>. Acesso em: 15 mar. 2018.

<sup>237</sup> BRASIL. *Decreto-lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 22 mar. 2018.



O intuito de conferir segurança jurídica com a regulamentação do teletrabalho perdeu-se em um grande leque de opções, que poderiam ter sido tratadas com mais vagar se o Projeto de Lei que deu origem à Lei nº 13.467/2017 tivesse passado por mais amadurecimento e maiores debates<sup>238</sup>.

#### 3.5.4. Licença parental

A Lei 13.467/17 também não resolve ou diminui a discriminação da mulher no mercado de trabalho em razão das disparidades entre a proteção maternidade e paternidade.

A Constituição Federal prevê em seu art. 7º, XVIII, a licença-maternidade com duração de 120 dias<sup>239</sup>, prorrogáveis por mais 60 dias caso a empregadora adira ao Programa Empresa Cidadã, previsto na Lei 11.770/2008<sup>240</sup>. Assim, a licença-maternidade pode chegar a 180 dias.

A licença-paternidade é norma de eficácia limitada prevista pela Constituição Federal em seu art. 7º, XIX, o qual impõe que será conferida a licença nos termos fixados em lei. O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias prevê, em seu art. 10, § 1º, que o prazo da licença-paternidade a que se refere o art. 7º, XIX, da CF, é de 5 dias até que a lei o discipline<sup>241</sup>. Em 2016 a Lei 13.257 ampliou o prazo da licença-paternidade por mais 15 dias caso a empregadora adira ao Programa Empresa Cidadã, de forma análoga ao que já acontecia com a licença-maternidade<sup>242</sup>. Assim, a licença-paternidade pode chegar a 20 dias.

Tendo em vista o intuito lucrativo das empresas e a grande diferença de prazo das licenças, não é difícil imaginar que o empregador prefira um homem do que uma mulher em idade reprodutiva, ainda que não sejam externalizadas as reais razões da escolha.

---

<sup>238</sup> MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 36-45, set./out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/116314>>. Acesso em: 22 mar. 2018. p. 44.

<sup>239</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 2018.

<sup>240</sup> BRASIL. *Lei nº 11.770 de 11 de setembro de 2008*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)>. Acesso em: 22 mar. 2018.

<sup>241</sup> BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 2018.

<sup>242</sup> BRASIL. *Lei nº 11.770 de 11 de setembro de 2008*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)>. Acesso em: 22 mar. 2018.

Observa-se, portanto, que o próprio Direito reafirma a ideia de que a mulher é responsável pelo cuidado com os filhos, o que “acaba atrelado aos cuidados com o lar (...), como se as obrigações com relação aos filhos fossem das mães e os pais tivessem um papel de mero auxílio”<sup>243</sup>.

Assim, aprimorar a proteção da paternidade tornaria essa distorção menor, pois se possibilitaria melhor distribuição de deveres e direitos de conciliação entre cuidados com a família e trabalho<sup>244</sup>.

Muitos países já adotam a figura da licença-parental, na qual ambos os genitores ou adotantes decidem como dividir o período de ausência no trabalho. Esta figura é pautada na Convenção 183 e na Recomendação 191, ambas da OIT, na qual mulheres e homens podem optar pelo revezamento no cuidado com os filhos, por longos períodos<sup>245</sup>.

Arranjos de licença parental (comum) ou de licenças maternidade e paternidade com prazos semelhantes tendem a estimular a igualdade de gênero no mercado de trabalho<sup>246</sup>, pois combatem a ideia estereotipada de que a responsabilidade com os filhos recai mais fortemente sobre a mulher. A licença parental também seria uma boa solução para os casos de casais homoafetivos que decidam adotar crianças.

Por causa da existência de diversos projetos de lei que versam sobre o assunto do aumento da licença paternidade ou da estipulação da licença parental<sup>247</sup>, pode-se perceber que essa questão é de anseio social. Desse modo, por que a reforma trabalhista não cuidou de debater essas questões?

Parece que a resposta a esta pergunta retoma a questão das próprias razões de ser da reforma, as quais nunca foram genuinamente relacionadas ao aperfeiçoamento da legislação trabalhista.

---

<sup>243</sup> MARTINS, Thiago Batista. *A equiparação da licença paternidade à licença maternidade como forma de reduzir a discriminação de gênero no mercado de trabalho*. 2017. Monografia (Graduação em Direito). Centro Universitário UniCeub, Brasília.

<sup>244</sup> THOMÉ, Candy Florêncio. A Licença Paternidade como desdobramento da Igualdade de Gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 41-53, jul/dez, 2009. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_80/candy\\_flarencio\\_thome.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf)>. Acesso em: mar. de 2018.

<sup>245</sup> MARTINS, op. cit.

<sup>246</sup> Ibidem.

<sup>247</sup> Ibidem.

### 3.5.5. A permanência do art. 390 da CLT

O legislador reformista também foi omissivo quando manteve o artigo 390 da CLT, o qual veda o trabalho da mulher em serviço que demande o “emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (quilos) para o trabalho ocasional”<sup>248</sup>. Ao passo que, para os homens empregados, o artigo 198 da CLT estabelece que o peso máximo a ser removido individualmente é de 60 quilos<sup>249</sup>.

É razoável que exista limite para o emprego de força física no trabalho, pois o empregador deve garantir um ambiente salutar para seus empregados. No entanto, não é razoável que este limite seja o gênero. Assim, esta norma pode prejudicar a inserção da mulher no mercado de trabalho, pois limita determinados tipos de labor por uma questão exclusivamente de gênero. A referida norma, por ter um recorte tão-somente de gênero, ao invés de proteger a mulher, provoca efeito reverso, pois a proibição nitidamente reforça a divisão sexual do trabalho<sup>250</sup>. Além disso, é oportuno salientar que as mulheres foram equiparadas a menores neste caso (o que evidencia a ideia de fragilidade feminina), uma vez que o artigo 405, § 5º, da CLT<sup>251</sup> estende a aplicação do artigo 390 do mesmo diploma aos menores.

Por ser uma norma que privilegia a saúde e a segurança no trabalho, o artigo 390 da CLT deveria levar em consideração a compleição física de cada empregada ou empregado, e não excluí-las de determinado ofício apenas por serem mulheres. Afinal, é possível imaginar que existam mulheres com mais força física que determinados homens e que consigam carregar determinado peso sem prejudicar sua saúde. Assim como é possível imaginar que existam homens que não consigam carregar determinado peso sem que prejudiquem sua saúde.

Eis o efeito perverso da proteção legislativa desmedida: a limitação da inserção da mulher no mercado de trabalho. A norma mostra-se anacrônica e o legislador reformista nada manifestou sobre ela.

---

<sup>248</sup> BRASIL. *Decreto-lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 26 mar. 2018.

<sup>249</sup> *Ibidem*.

<sup>250</sup> SLOSBERGAS, Luciana Barcellos. O trabalho da mulher e a reforma trabalhista. In: KAJOTA, Emami; NETO, José Affonso Dallegrave (Coord.). *Reforma Trabalhista Ponto a Ponto: Estudos em Homenagem ao Professor Luiz Eduardo Gunther*. São Paulo: Ltr, 2018. p. 420.

<sup>251</sup> BRASIL. *Decreto-lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 27 mar. 2018.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho se propôs a refletir sobre as mudanças trazidas pela Lei 13.467/17, a chamada “reforma trabalhista” e seus possíveis impactos no trabalho da mulher.

A forma como tramitou o PL 6.787/2016, referente à Lei 13.467/2017 tem algo a dizer a respeito de seu conteúdo. A urgência de aprovação do texto legal não interessava aos trabalhadores<sup>252</sup>. A pressa em fazer com que a reforma da CLT fosse aprovada resultou em diversas alterações que poderão gerar prejuízo aos trabalhadores e trabalhadoras (algumas inclusive já melhoradas com a edição da MP 808/2017).

Desde a tramitação do projeto de lei, algumas entidades como a OIT, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), manifestaram-se no sentido de possível violação das normas internas e internacionais, enquanto outras, como a Confederação Nacional da Indústria (CNI), defenderam o projeto<sup>253</sup>.

A reforma trabalhista foi feita sob a perspectiva do setor econômico, com o objetivo de reduzir o custo da força de trabalho por meio da flexibilização trabalhista e do fortalecimento das autonomias individual e coletiva, e com consequente enfraquecimento do papel do Estado de regular as relações de trabalho e decidir controvérsias relacionadas<sup>254</sup>.

É necessário que a lei esteja em conformidade com as normas constitucionais e internacionais do sistema de proteção ao trabalho, pois os direitos trabalhistas são considerados direitos humanos e fonte da dignidade da pessoa humana<sup>255</sup>. Não deve ser deixado de lado o princípio da proteção, norteador do Direito do Trabalho, e

---

<sup>252</sup> MOURÃO, Natália Lemos. *O excesso da tutela estatal e a proteção do trabalho da mulher gestante*. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, vol. 181, ano 43, p. 99-116, set. 2017. p. 100.

<sup>253</sup> CAVALCANTE, Rodrigo Arantes; VAL, Renata do. *Reforma Trabalhista: Comentada Artigo por Artigo: de acordo com princípios, Constituição Federal e Tratados Internacionais*. São Paulo: LTr, 2017. p. 17.

<sup>254</sup> LIMA, Cristiano Siqueira de Abreu e. *Curso sobre a Reforma Trabalhista*, 2017. [Power Point].

<sup>255</sup> CAVALCANTE, Rodrigo Arantes; VAL, Renata do. *Reforma Trabalhista: Comentada Artigo por Artigo: de acordo com princípios, Constituição Federal e Tratados Internacionais*. São Paulo: LTr, 2017. p. 18.

que visa “proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes”<sup>256</sup>.

Em relação ao trabalho feminino, observa-se que não houve mudança significativa no Capítulo III do Título III da CLT, que trata da proteção ao trabalho da mulher. Não ocorreu mudança sistemática destas normas de modo a adequá-las aos novos arranjos de trabalho, mas sim mudanças pontuais, com vistas a atender grupos de pressão específicos durante a tramitação do projeto de lei.

Aparentemente, a Lei 13.467/17 e a MP 808/2017 não trouxeram grandes conquistas em relação ao trabalho feminino, capazes de possibilitar mudanças na perspectiva da mulher no mercado de trabalho. Inclusive, trouxeram alguns retrocessos sociais, mormente no artigo 394-A da CLT, sobre adicional de insalubridade de gestantes e, possivelmente, na supressão do intervalo intrajornada de 15 minutos. Além disso, as omissões legislativas em melhorar alguns institutos e a criação de outros que fragilizam as relações de trabalho podem impactar de forma significativa no trabalho das mulheres, que ocupam posições de trabalho mais precárias que os homens, de forma geral.

Dessa forma, tendo em vista todo o contexto das inovações legislativas, observa-se que estas não foram pensadas de modo a melhorar o sistema de proteção ao trabalho e, muito menos, ao trabalho da mulher. Assim, não parece ter havido uma reforma trabalhista neste aspecto (no sentido de modificação a fim de melhoramento).

Ainda é cedo para falar de impactos efetivos da Lei 13.467/2017 e da MP 808/2017, pois as mudanças são recentes e, por isso, as críticas não são acompanhadas de dados estatísticos. No entanto, é possível lançar possíveis perspectivas de impactos da reforma trabalhista e iniciar discussões acadêmicas sobre o assunto, inclusive no aspecto do trabalho da mulher.

Mesmo que a Lei n. 13.467/17 tenha sido mudada recentemente, é possível sugerir que as mudanças promovidas foram tímidas e não atenderam às expectativas de mudança para a melhor inserção da mulher no mercado de trabalho, problema que clama urgência, em face da vontade do povo por um Brasil mais democrático e socialmente justo.

---

<sup>256</sup> RODRIGUEZ, Plá, 1993, *apud* FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A Organização Internacional do Trabalho e os instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador. In: CALSING, Renata de Assis; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. (Coord.). *Direitos Humanos e Relações Sociais Trabalhistas*. São Paulo: Ltr, 2018. p. 92.

O Brasil ainda não tomou todas as medidas apropriadas para que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de emprego que os homens e para que seja elidida a discriminação delas no mercado de trabalho, como prevê a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher e outros instrumentos internacionais ratificados.

É indubitável que a diminuição da desigualdade de gênero é necessária para que se chegue perto do ideal proposto por um Estado Democrático de Direito. E em termos econômicos também seria interessante a diminuição da desigualdade de gênero, pois, se o Brasil reduzi-la em 25% até 2025, poderá adicionar US\$ 5,8 trilhões para a economia global e aumentar as receitas fiscais, além de aumentar o PIB brasileiro em 3,3% (32 bilhões de reais)<sup>257</sup>.

O Estado brasileiro deveria privilegiar a redução das desigualdades fáticas entre os gêneros e aliar estas medidas com os dispositivos legais de proteção do trabalho da mulher. Afinal, a tendência de nivelamento de direitos ocorre pela mudança gradual da situação fática das mulheres no mercado de trabalho. Mudança esta, por sua vez, que pode ser fomentada por ações estatais – por exemplo, por políticas públicas. A proteção do princípio da igualdade seria mais eficaz caso se privilegiasse a redução das desigualdades em sua origem, em vez de privilegiar o tratamento diferenciado em razão de desigualdades já existentes.

Assim, cabe ao Poder Executivo formular, implementar e avaliar (num constante ciclo) políticas públicas de combate à discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Ao Poder Legislativo compete tomar medidas que incentivem a igualdade de gênero nas relações de trabalho e estabeleçam punições às práticas discriminatórias<sup>258</sup>, aperfeiçoando e editando normas que convirjam com os princípios constitucionais. Ao Poder Judiciário concerne analisar as questões de gênero à luz dos princípios constitucionais da isonomia e da igualdade, interpretando as normas materiais e processuais de forma profunda. E também devem os atores da sociedade civil – empregadores, empregados, enfim, cidadãos e cidadãs – cobrar

---

<sup>257</sup> SLOSBERGAS, Luciana Barcellos. O trabalho da mulher e a reforma trabalhista. In: KAJOTA, Ernani; NETO, José Affonso Dallegrave (Coord.). *Reforma Trabalhista Ponto a Ponto*: Estudos em Homenagem ao Professor Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: Ltr, 2018. p. 421.

<sup>258</sup> VECCHI, Ipojucan Demetrius. Igualdade de gênero nas relações de trabalho: a prova da discriminação. In: MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; SARLET, Ingo Wolfgang; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional*: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 281.

de seus representantes a observância do primado da igualdade escolhido pela sociedade e assegurado pela Constituição Federal.

Corroborando a ideia de que o exercício da cidadania é crucial para a diminuição desse abismo de gênero e para que o Brasil alcance uma ordem social justa e democrática, as cidadãs e cidadãos devem conseguir sentirem-se como tais – capazes de exercerem sua dignidade de forma plena. A ideia da autonomia jurídica dos cidadãos exige que os destinatários do direito possam ser, ao mesmo tempo, seus autores<sup>259</sup>. Os sujeitos de direito só podem ter autonomia, portanto, se lhes for permitido que, no exercício de seus direitos, possam também se compreender como autores dos direitos para os quais devem prestar obediência<sup>260</sup>.

Ocorre que as mulheres parecem estar sub-representadas nos ambientes de poder e, assim, as pautas de gênero continuam relegadas a segundo plano. A discrepância entre o número de mulheres e homens que participam – ou mesmo que têm acesso aos espaços de poder, levanta questionamentos acerca das causas dessa diferença e da necessidade de se ter mais mulheres nesses espaços:

Certamente esse déficit histórico de acesso ao poder, reforçado por outros tipos de obstáculos, têm impactos profundos sobre as vidas das mulheres em suas diferentes dimensões. Daí se conclui que estar presente ou se fazer representar é, portanto, crucial para definir políticas de justiça e de equidade de gênero, melhorar a vida das mulheres e influenciar o futuro do país<sup>261</sup>.

Dessa forma, torna-se importante a consciência de gênero nas mulheres, e principalmente naquelas que ocupam cargos de liderança e poder. Afinal, ouvi-las como emissoras de seu próprio discurso e formuladoras de decisões ressignifica a posição social por elas ocupada. Assim, as mulheres podem emitir seu próprio discurso e se colocarem no papel social que entendem melhor para si.

---

<sup>259</sup> HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. Tradução de Paulo Astor Soethe. 3ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007. p. 301.

<sup>260</sup> Ibidem, p. 298.

<sup>261</sup> ARAÚJO, Clara. As Mulheres e o Poder Político: Desafios para a democracia nas próximas décadas. In: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline (Org.). *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010*. Rio de Janeiro: CEPia; Brasília: ONU Mulheres, 2011. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907187/Clara\\_Araújo\\_\\_\\_A\\_mulher\\_e\\_poder\\_pol%C3%ADtico.pdf](https://www.uniceub.br/media/907187/Clara_Araújo___A_mulher_e_poder_pol%C3%ADtico.pdf)>. Acesso em: 23 maio 2017. p. 94.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 15 jun. 2017. 327 p.

AGUADO, Ana. Ciudadanía, mujeres y democracia. *Revista Electrónica de Historia Constitucional*, n. 6, 2005. p. 16. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1254727.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2017.

ANDRADE, Tânia. *Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?* Estudo técnico. Brasília: Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, 2016. p. 19-20. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema7/2016\\_12416\\_mulheres-no-mercado-de-trabalho\\_tania-andrade](http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade)>. Acesso em: 12 maio 2017.

ARAÚJO, Clara. As Mulheres e o Poder Político: Desafios para a democracia nas próximas décadas. In: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline (Org.). *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010*. Rio de Janeiro: CEPia; Brasília: ONU Mulheres, 2011. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907187/Clara\\_Araújo\\_\\_\\_\\_A\\_mulher\\_e\\_poder\\_pol%C3%ADtico.pdf](https://www.uniceub.br/media/907187/Clara_Araújo____A_mulher_e_poder_pol%C3%ADtico.pdf)>. Acesso em: 23 maio 2017.

BADINTER, Elisabeth. *Um é o outro*. 3ª edição. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1991. 309 p.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. *Igualdade de gênero: o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015. 277 p.

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. 584 p.

BESSA, Bráulio. *Bráulio Bessa emociona com poema sobre gêneros*. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=VkCu1M5iQa0>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

BRANCO, Patrícia. *Do gênero à interseccionalidade: considerações sobre mulheres, hoje e em contexto europeu*. *Julgar*, n. 4, 2008. Disponível em: <[http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/746\\_Julgar004-Dog%E9nero%E0interseccionalidadeconsidera%E7%F5essobremulhereshojeemco ntextoeuropeu-Patr%EDciaBranco.pdf](http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/746_Julgar004-Dog%E9nero%E0interseccionalidadeconsidera%E7%F5essobremulhereshojeemco ntextoeuropeu-Patr%EDciaBranco.pdf)>. Acesso em: 5 jun. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 2018.



BRASIL. *Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm)>. Acesso em: 12 abr. 2017.

BRASIL. *Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm)>. Acesso em: 29 jan. 2018.

BRASIL. *Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)>. Acesso em: 29 jan. 2018.

BRASIL. *Decreto-lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 22 mar. 2018.

BRASIL. *Lei nº 11.770 de 11 de setembro de 2008*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)>. Acesso em: 22 mar. 2018.

BRASIL. *Portaria nº 15, de 16 de janeiro de 2018*. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/portaria-mf-no-15-reajuste-inss-e-salario-familia-2018.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2018.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Plano Nacional de Políticas para as Mulheres: 2013-2015*. 2013. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. IIN-RR-154000-83.2005.5.12.0046. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 13 de fevereiro de 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; Processo n. RR-154000-83.2005.5.12.0046. 7ª Turma. Relator: Ministro Caputo Bastos. Brasília, 4 de maio de 2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Processo n. RE 658312/SC. Plenário do STF. Relator: Ministro Dias Toffoli. Brasília, 10 de fevereiro de 2015.

BRUSCHINI, Cristina et al. Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline (Org.). *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010*. Rio de Janeiro: CEPia; Brasília: ONU Mulheres, 2011. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907187/Clara\\_Araújo\\_\\_\\_A\\_mulher\\_e\\_poder\\_pol%C3%ADtico.pdf](https://www.uniceub.br/media/907187/Clara_Araújo___A_mulher_e_poder_pol%C3%ADtico.pdf)>. Acesso em: 8 jun. 2017.

CALHÃO FILHO, Luiz Antonio V. *A Nova Era Trabalhista: Uma Abordagem Histórica do Direito do Trabalho, Sua Evolução e seu Futuro Após a Reforma Trabalhista*. São Paulo: LTr, 2018. 120 p.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direitos da Mulher Trabalhadora: conquistas e desafios. In: BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andreia; DOS SANTOS, Luiza (Org.). *Atualidades e Tendências do Direito e Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. 160 p.

CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007. 200 p.

CAVALCANTE, Rodrigo Arantes; VAL, Renata do. *Reforma Trabalhista: Comentada Artigo por Artigo: de acordo com princípios, Constituição Federal e Tratados Internacionais*. São Paulo: LTr, 2017. 152 p.

CORRÊA, Lélío Bentes. *A importância do direito do trabalho na promoção dos direitos humanos*. In: FARIAS, James (Org.); GOMES, Maria Beatriz; LEIRIA, Maria de Lourdes (Coord.). *Trabalho decente*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017. 168 p.

DELGADO, Gabriela Neves. Estado Democrático de Direitos e Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves.; DELGADO, Maurício Godinho (Org.). *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. 381 p.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. *Anuário do sistema público de emprego, trabalho e renda 2015: mercado de trabalho*. São Paulo: 2015. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anuario/2015/sistPubLivreto1MercadoDeTrabalho.pdf>>. Acesso em: 9 maio 2017.

ENTIDADE DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E O EMPODERAMENTO DAS MULHERES – ONU MULHERES. *Princípios de empoderamento das mulheres: igualdade gera negócios*. Disponível em: <[http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha\\_WEPs\\_2016.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_WEPs_2016.pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A Organização Internacional do Trabalho e os instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; CALSING, Renata de Assis. *Direitos Humanos e Relações Sociais Trabalhistas*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2016. 368 p.

FLORES, Joaquín Herrera. *La complejidad de los derechos humanos: bases teóricas para una redefinición contextualizada*. Revista Internacional de Direito e Cidadania, n. 1, jun. 2008. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/33315-42530-1-PB.pdf>>. Acesso em: 31 jan. 2018.

FURTADO, Emmanuel; CLARES, Renata. *Análise da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: a igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 2, fev. 2017. ISSN 1516-9154.

FURTADO, Emmanuel. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Humanos. In: TRINDADE, Antônio Augusto Cançado.; LEAL, César Barros. (Coord.). *O respeito à dignidade da pessoa humana*. Fortaleza: IBDH/IIDH, 2015. 604 p.

GOSDAL, Thereza Cristina. Direito do Trabalho e relações de gênero: avanços e permanências. In: ARAUJO, Adriane Reis de; FONTENELE, Tânia (Org.). *Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações*. São Paulo: LTr, 2007. 245 p.

HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. Tradução de Paulo Astor Soethe. 3ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007. 390 p.

HUNT, Lynn. Revolução Francesa e vida privada. In: In: PERROT, Michelle (Org.). *História da vida privada: da Revolução Francesa à Primeira Guerra*. São Paulo: Companhia das Letras, 1999. 637 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2015*. Disponível em: <<http://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho/posicao-na-ocupacao-e-sexo.html>>. Acesso em: 24 maio 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv45700.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2017.

KERGOAT, Danièle. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In: HIRATA, Helena; et al. *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: PUF, 2000. p. 35-44, tradução nossa. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/47533482/Division-sexuelle-du-travail-et-rapports-sociaux-de-sexe>>. Acesso em: junho de 2017.

LIMA, Cristiano Siqueira de Abreu e. *Sentença do processo nº 0000761-72.2015.5.10.0011*. Disponível em: <[http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/atas.php?\\_1=01&\\_2=11&\\_3=2015&\\_4=0761&\\_5=www\\_516.&\\_6=07042016&\\_99=intra&\\_7=3](http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/atas.php?_1=01&_2=11&_3=2015&_4=0761&_5=www_516.&_6=07042016&_99=intra&_7=3)>. Acesso em: 22 mar. 2018.

LIMA, Cristiano Siqueira de Abreu e. *Curso sobre a Reforma Trabalhista, 2017*. [Power Point].

LIMA, Cristiano Siqueira de Abreu e. *Uma leitura da Declaração Universal dos Direitos Humanos a partir da teoria crítica*. Brasília, 2012. Dissertação de mestrado, Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, Espanha, 2012.

LIMA, Francisco Meton Marques; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima. *Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto*. São Paulo: LTr, 2017. 192 p.

LORENTZ, Lutiana Nacur. A Lei 13.467/2017, de 13 de julho de 2017 à Luz de Três Grandes Chaves De Leituras: O Feminismo, a Constituição Federal/88 e o “Core

Labor Standard". In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coord.). *Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo: LTr, 2018. 560 p.

MARTINS, Thiago Batista. *A equiparação da licença paternidade à licença maternidade como forma de reduzir a discriminação de gênero no mercado de trabalho*. 2017. Monografia (Graduação em Direito). Centro Universitário UniCeub, Brasília.

MATOSO, Felipe.; FREDERICO, Grazielle. *Proporção de mulheres entre servidores é maior no Poder Judiciário*. Coluna Política G1. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/proporcao-de-mulheres-entre-servidores-e-maior-no-poder-judiciario.ghtml>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 1424 p.

MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 36-45, set./out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/116314>>. Acesso em: 22 mar. 2018.

MOURÃO, Natália Lemos. *O excesso da tutela estatal e a proteção do trabalho da mulher gestante*. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, vol. 181, ano 43, p. 99-116, set. 2017.

NETO, Bento Herculano Duarte. O trabalho da gestante em atividades insalubres e as inovações introduzidas pela reforma trabalhista. In: HORTA, Denise Alves et al (Coord.). *Direito do Trabalho e Processo do Trabalho: Reforma Trabalhista: Principais Alterações - Atualizado de Acordo com a MP n. 808 de 14 de Novembro de 2017*. São Paulo: Ltr, 2018. 448 p.

OKIN, Susan Moller. *Gênero, o público e o privado*. Florianópolis: 2008. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907195/Okim\\_\\_Susan\\_Gênero\\_\\_\\_o\\_público\\_e\\_o\\_privado.pdf](https://www.uniceub.br/media/907195/Okim__Susan_Gênero___o_público_e_o_privado.pdf)>. Acesso em: 2 jun. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. "Discriminação representa um grande custo para a sociedade", diz Laís Abramo. *Notícias da OIT*, Brasília, 3 jul. 2012. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/866>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família*, 2011. Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_229649/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 2 out. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Série Equilíbrio entre trabalho e família*; n.2: Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família, 2011. Disponível em

<[http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_229649/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 5 out. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Women at Work: Trends*. Geneva: ILO, 2016. p. 39. Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_229649/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229649/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 5 out. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL. *C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor*. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235190/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 30 jan. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL. *C103 - Amparo à Maternidade (Revista)*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>>. Acesso em: 30 jan. 2018.

PERROT, Michelle. Outrora, em outro lugar. In: PERROT, Michelle (Org.). *História da vida privada: da Revolução Francesa à Primeira Guerra*. São Paulo: Companhia das Letras, 1999. 637 p.

PIKETTY, Thomas. *O Capital no século XXI*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014. 672 p.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Cooperação Judiciária Internacional no Combate à Discriminação da Mulher no Trabalho: Um Diálogo Brasil e Itália*. São Paulo: LTr, 2016. 168 p.

PIOVESAN, Flávia; GONÇALVES, Tamara. Gênero no Supremo Tribunal Federal. In: SARMENTO, Daniel; SARLET, Ingo (Coord.). *Direitos Fundamentais no Supremo Tribunal Federal: balanço e crítica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. Disponível em: <[https://www.uniceub.br/media/907203/Gênero\\_no\\_STF.pdf](https://www.uniceub.br/media/907203/Gênero_no_STF.pdf)>. Acesso em: 28 jun. 2017.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 704 p.

PORTAL BRASIL. *Mulheres ganham espaço no mercado de trabalho*, 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 20 maio 2017.

PORTO, Noemia. *Entre o global e o local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 15/18, n. 15/18, p. 243-264, 2006/2009.

PRIMON, Ana Gabriela de Melo. *Empregado "hipersuficiente": mais uma aberração da Reforma Trabalhista*. Justificando: Mentres inquietas pensam Direito, fev. 2018. Disponível em: <[http://justificando.cartacapital.com.br/2018/02/01/empregado-hipersuficiente-mais-uma-aberracao-da-reforma-trabalhista/#\\_ftnref4](http://justificando.cartacapital.com.br/2018/02/01/empregado-hipersuficiente-mais-uma-aberracao-da-reforma-trabalhista/#_ftnref4)>. Acesso em: 15 mar. de 2018.

SANTOS, Boaventura Sousa. *A construção multicultural da igualdade e da diferença*. Oficina do CES: Centro de Estudos Sociais, nº 135, Coimbra, jan. 1999. Disponível em: <<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/135/135.pdf>>. Acesso em: 17 jun. 2017. 61 p.

SARLET, Ingo Wolfgang. *As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível*. Revista Brasileira de Direito Constitucional (ESDC), v. 9, n. 1, jan-jun 2007. Disponível em: <<http://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/137/131>>. Acesso em: 26 jan. 2018.

SCOTT, Joan. *Gênero: uma categoria útil para análise histórica*. New York: Columbia University Press, 1989. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1840746/mod\\_resource/content/0/Gênero-Joan%20Scott.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1840746/mod_resource/content/0/Gênero-Joan%20Scott.pdf)>. Acesso em: 21 jun. 2017.

SLOSBERGAS, Luciana Barcellos. O trabalho da mulher e a reforma trabalhista. In: KAJOTA, Ernani; NETO, José Affonso Dallegre (Coord.). *Reforma Trabalhista Ponto a Ponto: Estudos em Homenagem ao Professor Luiz Eduardo Gunther*. São Paulo: Ltr, 2018. 480 p.

SOARES, Marcele. *Anotações sobre a igualdade de gênero no Direito do Trabalho: perspectiva brasileira*. Revista LTr, São Paulo, v. 80, n. 9, set. 2016. ISSN 1516-9154. 128 p.

SORJ, Bila. Trabalho remunerado e não-remunerado. In: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Suely (Org.). *A mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004. 190 p.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto, et al. p. 147-148. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei 13.467/2017*. 1ª ed. São Paulo: Rideel, 2017. 528 p.

TELES, Maria Amélia de Almeida. *O que são direitos humanos das mulheres*. São Paulo: Brasiliense, 2007. 128 p.

THOMÉ, Candy Florêncio. *A Licença Paternidade como desdobramento da Igualdade de Gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 41-53, jul/dez, 2009. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_80/candy\\_flarencio\\_thome.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf)>. Acesso em: mar. de 2018.

VECCHI, Ipojucan Demetrius. Igualdade de gênero nas relações de trabalho: a prova da discriminação. In: MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; SARLET, Ingo Wolfgang; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. 724 p.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. *Reforma trabalhista e os seus impactos*. São Paulo: LTr, 2018. 128 p.

YANNOULAS, Silvia Cristina. *Dossiê: Políticas Públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília, CFEMEA; FIG/CIDA: 2002. Disponível em: <[http://www.bibliotecadigital.abong.org.br/bitstream/handle/11465/276/CFEMEA\\_Dossi%EA\\_Pol%EDticas\\_p%FAblicas\\_rela%E7%F5es\\_g%EAnero\\_mercado\\_trabalho.pdf?sequence=1](http://www.bibliotecadigital.abong.org.br/bitstream/handle/11465/276/CFEMEA_Dossi%EA_Pol%EDticas_p%FAblicas_rela%E7%F5es_g%EAnero_mercado_trabalho.pdf?sequence=1)>. Acesso em: maio de 2017.

ZUBA, Thais Maria Riedel de Resende. *O Direito Previdenciário e o Princípio da Vedação do Retrocesso*. São Paulo: LTr, 2013. 152 p.