

PROTEÇÃO OU DISCRIMINAÇÃO? PASSANDO A LIMPO ALGUMAS NORMAS DE TUTELA DO TRABALHO DA MULHER

Flávio da Costa Higa*

Regina Stela Corrêa Vieira**

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

INTRODUÇÃO

A igualdade sempre foi um tema bastante caro e espinhoso para a humanidade. Se, por um lado, todas as pessoas são diferentes e têm o direito de reivindicar essa distinção quando a igualdade for um fator de injustiça, por outro, não se pode ignorar que também são iguais e devem ter essa igualdade preservada quando a diferença constituir critério de discriminação. Assim, pode-se afirmar que o progresso da civilização tem sido marcado pela tentativa de aprimoramento na correção de distorções injustificadas, numa caminhada de passos trôpegos e pendulares em busca da sociedade justa, livre e solidária que se vislumbra ao horizonte.

Aristóteles, em um de seus mais polêmicos textos, sustentou que havia pessoas cuja vocação natural era a escravidão e, portanto, o que de melhor se poderia fazer por elas era apoderar-se de suas liberdades, pois elas não saberiam

* Juiz do trabalho em Coxim (MS); doutor e mestre em Direito pela USP; professor da Escola da Magistratura do Trabalho de Mato Grosso do Sul – EMATRA/MS.

** Mestranda em Direito do Trabalho pela USP; advogada; atual Diretora de Incentivo à Atividade Produtiva da Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres da Prefeitura de São Paulo.

1 Tradução livre dos autores. No original do documento, lê-se: “Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité” (FRANÇA. *Déclaration universelle des droits de l’homme et du citoyen de 1789*. Article premier. Disponível em: <<http://www.un.org/fr/documents/udhr/>>. Acesso em: 10 dez. 2013).

como administrar as próprias vidas². Em relação à mulher, afirmou categoricamente que “o macho está acima da fêmea”, do mesmo modo que “o mais velho, quando atinge o termo de seu crescimento, está acima do mais jovem”. Segundo ele, na ordem política obedece-se e comanda-se alternadamente, porém, “quanto ao sexo, a diferença é indelével: qualquer que seja a idade da mulher, o homem deve conservar sua superioridade”³.

Na França do final do século XVIII, embora os revolucionários tenham pregado “igualdade, liberdade e fraternidade”, excluíram as mulheres dos ideais preconizados e mantiveram a escravidão em todas as colônias. Em 1793, Olympe de Gouges, em resposta à versão que, autointitulada universal, dirigia-se apenas aos homens em sentido estrito, redigiu a Declaração Universal dos Direitos da Mulher e da Cidadã⁴, na qual defendia a extensão de vários direitos às mulheres, casadas ou não, dentre os quais a propriedade, a segurança e a liberdade de expressão. Sua corajosa atitude provocou a ira dos jacobinos, que a condenaram à guilhotina⁵.

A justificativa para a exclusão das mulheres do documento francês que proclamava a igualdade entre todos retomou o discurso aristotélico, baseando-se no único argumento aparentemente plausível, o da diferença entre os sexos. Segundo Michelle Perrot,

2 Assim afirmou o filósofo grego ao sustentar que os escravos possuíam a mesma utilidade dos animais: “(...) todos os que não têm nada melhor para nos oferecer do que o uso de seus corpos e de seus membros são condenados pela natureza à escravidão. Para eles, é melhor servirem do que serem entregues a si mesmos. Numa palavra, é naturalmente escravo aquele que tem tão pouca alma e poucos meios que resolve depender de outrem. Tais são os que só têm instinto, vale dizer, que percebem muito bem a razão nos outros, mas que não fazem por si mesmos uso dela. Toda a diferença entre eles e os animais é que estes não participam de modo algum da razão, nem mesmo têm o sentimento dela e só obedecem a suas sensações. Ademais, o uso dos escravos e dos animais é mais ou menos o mesmo e tiram-se deles os mesmos serviços para as necessidades da vida” (ARISTÓTELES. *A política*. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_aristoteles_a_politica.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2013).

3 *Idem*.

4 GOUGES, Olympe de. *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*. Paris, 1793. Disponível em: <http://www.assemblee-nationale.fr/histoire/femmes/olympede-gouges_declaration-des-droits-de-la-femme.asp>. Acesso em: 20 nov. 2013.

5 Perseguida pela Revolução, Gouges, nascida Marie Gouze, atacou ferozmente Marat e Robespierre, a quem denominou, respectivamente, de “aborto da humanidade” e “anfíbio”: “Si ses contemporains ont pu admettre ses idées féministes, ils lui reprocheront ses prises de position politiques. Ils lui reprocheront la Déclaration des droits de la femme, parodie de l’autre Déclaration, où elle défend les droits des femmes, mariées ou non: droits à la propriété, à la sûreté, à la liberté d’expression, à la résistance à l’oppression, droit à la vie politique pour les citoyennes comme pour les hommes. Surtout ils lui reprocheront d’avoir défendu le roi durant son procès pour soutenir Malesherbes vieillissant et faible avocat du souverain devant la Convention. Révoltée par la Terreur, elle s’en prend violemment à Marat (‘avorton de l’humanité’) et à Robespierre (‘animal amphibie’). Celui-ci l’enverra à l’échafaud le 3 novembre 1793, où elle s’écrie, devant la guillotine: ‘Enfants de la patrie, vous vengerez ma mort!’” (LYCÉE OLYMPE DE GOUGES. *Histoire d’Olympe de Gouges*. Disponível em: <<http://www.olympedegouges.net/le-lyc%C3%A9e/histoire-d-olympede-gouges/>>. Acesso em: 10 dez. 2013).

“Essa exclusão das mulheres pouco condiz com a Declaração dos Direitos do Homem, que proclamava a igualdade entre todos os indivíduos. As mulheres não seriam ‘indivíduos’? A questão é embaraçosa; muitos pensadores – como Condorcet, por exemplo – pressentiram-na. Única justificativa: argumentar sobre a diferença dos sexos. É por isso que esse velho discurso retoma no século XIX um novo vigor, apoiando-se nas descobertas da medicina e da biologia. É um discurso naturalista, que insiste na existência de duas ‘espécies’ com qualidade e aptidões particulares. Aos homens, o cérebro (muito mais importante do que o falo), a inteligência, a razão lúcida, a capacidade de decisão. Às mulheres, o coração, a sensibilidade, os sentimentos.”⁶

A partir da percepção das mulheres como “excluídas da história”, desenvolveram-se teorias feministas afirmando que os papéis atribuídos aos sexos não são determinados biologicamente, mas pelo modo de produção de determinada época. Assim, a divisão sexual do trabalho, que associa o homem ao espaço público e ao trabalho produtivo e a mulher ao trabalho reprodutivo na esfera privada, delimita os papéis na sociedade e os hierarquiza, de modo que ao trabalho da mulher é atribuído valor inferior⁷.

Nesse sentido, a categoria “gênero” é fundamental para a análise histórica, pois se contrapõe ao chamado “sexo”, que representa a condição orgânica que distingue o macho da fêmea, referindo-se ao código de conduta regente das relações sociais entre homens e mulheres, ou seja, ao “modo como as culturas interpretam e organizam a diferença sexual”⁸. Desse modo, as representações do gênero não são “naturalmente” ligadas ao sexo, mas derivam da construção histórica do sexismo na sociedade, altamente refletido e estruturado no direito.

Basta ver que o Código Penal italiano de 1930 punia apenas a mulher pelo crime de adultério⁹. Supunha-se, entretanto, que com a promulgação da Constituição de 1948 – a qual afirmava categoricamente a dignidade paritária

6 PERROT, Michelle. *Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2010. p. 177.

7 KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 67-68.

8 YANNOULAS, Sílvia Cristina. *Dossiê políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília, CFEME; FIG-CIDA, 2002. p. 9.

9 Dizia o art. 559 do referido diploma: “Art. 559. La moglie adultera è punita con la reclusione fino a un anno. Con la stessa pena è punito il correo dell’adultera. La pena è della reclusione fino a due anni nel caso di relazione adulterina. Il delitto è punibile a querela del marito” (ITALIA. *Codice Penale* (1930). Disponível em: < <http://www.altalex.com/?idnot=36653>>. Acesso em: 10 dez. 2013).

entre todos os cidadãos e a igualdade perante a lei, sem distinção de sexo¹⁰ – tal regramento estaria imediatamente fadado ao oblívio. Contudo, os instrumentos de perpetuação do jugo patriarcal não costumam ceder qualquer parcela de seu poder com facilidade. Numa decisão constrangedora do início da década de 1960, a Corte Constitucional italiana declarou a legitimidade constitucional do aludido dispositivo, sob três fundamentos: (i) a mulher, exemplo de retidão e castidade sexual, turbaria psiquicamente os seus jovens filhos ao ser vista nos braços de outro homem; (ii) a mulher, quando trai, introduz em sua prole um filho ilegítimo, ao passo que o homem, na mesma situação, gera um filho fora do seu lar; e (iii) o homem, naturalmente mais violento, pode ter reações criminosas diante do adultério da mulher¹¹.

O direito do trabalho também reflete esse sexismo, carregando até hoje marcas da discriminação e do preconceito¹². A Suprema Corte norte-americana, ao apreciar uma lei do Estado de Illinois que vedava o exercício da advocacia às mulheres, no caso *Bradwell v. The State – 83 U.S. 130* (1872), afirmou que a sua constitucionalidade decorria de Lei do Criador. De acordo com o voto do Justice Miller, o homem deveria ser o protetor da mulher, cuja timidez e delicadeza eram incompatíveis com o exercício de determinadas profissões

10 Assim dispõe o art. 3º da Constituição da República italiana: “Art. 3º Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali” (ITALIA. *Costituzione Della Repubblica Italiana* [1948]. Disponível em: <<http://www.senato.it/documenti/repository/costituzione.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2013).

11 Colhem-se da fundamentação os seguintes trechos: “É innegabile che anche l’adulterio del marito può, in date circostanze, manifestarsi coefficiente di disgregazione della unità familiare; ma, come per la fedeltà coniugale, così per la unità familiare il legislatore ha evidentemente ritenuto di avvertire una diversa e maggiore entità della illecita condotta della moglie, rappresentandosi la più grave influenza che tale condotta può esercitare sulle più delicate strutture e sui più vitali interessi di una famiglia: *in primo luogo, l’azione disgregatrice che sulla intera famiglia e sulla sua coesione morale cagiona la sminuita reputazione nell’ambito sociale; indi, il turbamento psichico, con tutte le sue conseguenze sulla educazione e sulla disciplina morale che, in ispecie nelle famiglie (e sono la maggior parte) tuttora governate da sani principi morali, il pensiero della madre fra le braccia di un estraneo determina nei giovani figli, particolarmente nell’età in cui appena si annunciano gli stimoli e le immagini della vita sessuale; non ultimo il pericolo della introduzione nella famiglia di prole non appartenente al marito, e che a lui viene, tuttavia, attribuita per presunzione di legge, a parte la eventuale – rigorosamente condizionata – azione di disconoscimento. Tutti questi coefficienti hanno agito sulle direttive del legislatore; e ciò senza punto far calcolo, in quanto fatti anormali e che si auspicano destinati a scomparire, delle reazioni violente e delittuose cui, in ispecie in certi ambienti, può in particolare dar luogo la infedeltà della moglie” (ITALIA. Corte Costituzionale. *Sentenza n° 64, del 29 luglio 1961*. Disponível em: <<http://www.giurcost.org/decisioni/1961/0064s-61.html>>. Acesso em: 10 dez. 2013 – sem grifos no texto original).*

12 Para um histórico muito mais completo e abrangente sobre o tema, *vide*: MALLETT, Estêvão. *Igualdade e discriminação em direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013. p. 30-38.

e lhe atribuíam por destino supremo e missão cumprir os nobres e benignos ofícios de esposa e mãe¹³.

Três quartos de século mais tarde, a mesma Corte afirmaria a constitucionalidade de uma Lei de Michigan que proibia as mulheres de trabalhar em bares, ao fundamento de que as vastas transformações na posição social da mulher não vedavam que o Estado demarcasse uma fronteira clara entre os sexos no que dizia respeito ao comércio de bebidas alcoólicas¹⁴.

A MULHER NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

A CLT, desde sua edição, é composta por uma série de normas expressamente destinadas à proteção do trabalho da mulher, concentradas em capítulo específico (Capítulo II do Título II) e divididas por temas em cinco seções: duração e condições do trabalho, trabalho noturno, período de descanso, métodos e locais de trabalho e proteção à maternidade.

Dentre esses dispositivos, o exemplo mais citado¹⁵⁻¹⁶ para ilustrar o histórico legislativo de discriminação de gênero no âmbito laboral é o parágrafo único

-
- 13 A decisão foi tomada por maioria de oito votos a um, ficando vencido o Chief Justice Chase. Nela, restou consignado que a harmonia e a identidade da família repugnavam a ideia de a mulher adotar uma carreira distinta e independente do marido (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Supreme Court of the United States. *Bradwell v. The State* – 83 U.S. 130 [1872]. Julgado em 15 de abril de 1873. Disponível em: <<http://supreme.justia.com/cases/federal/us/83/130/case.html>>. Acesso em: 20 nov. 2013).
- 14 Embora com um placar mais apertado (6 X 3), a recalcitrância em relação à igualdade de gênero ainda era uma marca: “Michigan could, beyond question, forbid all women from working behind a bar. This is so despite the vast changes in the social and legal position of women. The fact that women may now have achieved the virtues that men have long claimed as their prerogatives, and now indulge in vices that men have long practiced, does not preclude the States from drawing a sharp line between the sexes, certainly in such matters as the regulation of the liquor traffic” (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Supreme Court of the United States. *Goesaert v. Cleary*; 335 U.S. 464 (1948). Julgado em 20 de dezembro de 1948. Disponível em: <<http://supreme.justia.com/cases/federal/us/335/464/case.html>>. Acesso em: 16 set. 2013).
- 15 Nesse sentido, Mallet: “No Brasil, para mostrar como o problema não existe apenas além das fronteiras nacionais, esteve formalmente em vigor até 1989 – o que hoje parece incrível – a regra do art. 446 da CLT, que atribuía ao marido a faculdade de rescindir o contrato de trabalho da mulher, quando sua manutenção pudesse acarretar ameaça aos vínculos de família” (MALLETT, Estêvão, *op. cit.*, p. 37).
- 16 Silva reputa “bizarro” o dispositivo: “Cite-se, ainda, um bizarro art. 446 da CLT, que permitia a oposição do marido ou do pai ante um contrato de trabalho celebrado pela mulher, que deveria se socorrer de autorização judicial para suprir esse veto. Uma vez começado o contrato de trabalho, outrossim, o marido podia requerer sua rescisão – ao que se supõe, na modalidade do pedido de demissão em nome da mulher – sempre que seu labor acarretasse ‘ameaça aos vínculos da família’ ou ‘perigo manifesto às condições peculiares da mulher’” (SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado: segurança e medicina do trabalho – trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 156. v. 3).

do art. 446. Em vigor até 1989¹⁷, sua redação concedia ao marido a faculdade de pleitear a rescisão do contrato de trabalho quando a sua continuação fosse “susceptível de acarretar ameaça aos vínculos da família ou perigo manifesto às condições peculiares da mulher”¹⁸, *rectius*, atrapalhasse na execução dos afazeres domésticos. Dessa forma, reforçava o papel da mulher de cuidado da família, criando um meio legal para evitar que o mercado de trabalho a afastasse de seu “lugar” na esfera privada.

Vale dizer que já existia na CLT a previsão do art. 5º, segundo a qual “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”, mas essa igualdade possuía viés estritamente patrimonialista: bastava que se pagasse idêntica remuneração a homens e mulheres que a legislação trabalhista estaria atendida no particular¹⁹. Ignoravam-se, assim, as diversas dimensões da igualdade, bem como a discriminação em outras esferas laborais, como nos critérios de admissão, condições de trabalho, motivação da dispensa, etc.

Com a Constituição de 1988, uma série de princípios passou a reger o ordenamento jurídico brasileiro, como a proibição de toda forma de discriminação – inclusive em relação ao sexo (arts. 3º, IV, e 5º, I) – e a declaração da igualdade entre homem e mulher na sociedade conjugal (art. 226, § 5º), dando início a um processo de adaptação do restante do sistema normativo. Parte desse processo, a Lei nº 7.855, de 1989, revogou os dispositivos que limitavam o trabalho feminino, dentre os quais o art. 379, que restringia o trabalho noturno da mulher, e o art. 387, que proibia o trabalho da mulher em subterrâneos e em atividades perigosas e insalubres. Além disso, foram inseridas regras de combate à discriminação e aperfeiçoados os artigos referentes à proteção da trabalhadora mãe.

Apesar dessas mudanças, mantêm-se em nosso ordenamento jurídico disposições relativas ao trabalho da mulher falsamente protetivas, que desqualificam as normas que deveras colaboram para a promoção da igualdade de gênero.

17 O dispositivo foi revogado pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989 (BRASIL. Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm#art13>. Acesso em: 16 set. 2013).

18 Assim dizia o texto revogado: “CLT. Art. 446. Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for susceptível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor” (BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho [1943]*, *op. cit.*).

19 “A literalidade do art. 5º serve para mostrar a concepção patrimonialista que inspirou a CLT e que ainda impregna o direito do trabalho brasileiro. Leva-se quase sempre em conta, apenas, o aspecto pecuniário da relação de trabalho, como se fosse o único decisivo. O empregado é visto, ao fim e ao cabo, não como pessoa, mas simplesmente como credor de parcelas pecuniárias. É o que explica, aliás, a quase completa omissão legislativa na disciplina dos direitos de personalidade.” (MALLETT, Estêvão, *op. cit.*, p. 30-31)

Por conta disso, propõe-se, doravante, o escrutínio de alguns dos dispositivos que mais geram debates no meio jurídico por preverem diferente tratamento de homens e mulheres, fugindo da leitura que desconsidera as relações sociais e históricas e insiste em afirmar a superação da desigualdade entre homens e mulheres nos dias atuais.

REGRAMENTO CONSTITUCIONAL DA APOSENTADORIA

As regras de concessão de aposentadoria no Brasil outorgam o direito ao jubilo da mulher de forma mais precoce do que ao homem (CF, art. 201, § 7º)²⁰, prescrevendo cinco anos a menos de contribuição na aposentadoria por tempo de serviço e cinco anos a menos de vida na aposentadoria por idade²¹.

Partindo do princípio de que tais regras se baseiam no fato de a mulher ser uma vítima histórica de discriminação, tendo mais dificuldades de acesso e manutenção no mercado de trabalho, questiona-se se, hoje em dia, o argumento ainda seria válido, vez que as mulheres teriam conquistado seu espaço no mercado de trabalho e maior igualdade em relação aos homens, além de sua expectativa de vida ser mais elevada (mulheres = 77,5 anos – homens = 70,2 anos)²².

Muitos países já alteraram seu paradigma legislativo, tendo extinguido a distinção por sexo para fins de aposentadoria. A Corte Constitucional da Bélgica, por exemplo, ao apreciar legislação de teor similar, afirmou que as regras de igualdade e antidiscriminatórias não excluíam a possibilidade de tratamento diferenciado, desde que repousassem sobre um critério objetivo razoavelmente justificável. Nesse sentido, algumas “heranças do passado” que atuaram em detrimento das mulheres respaldavam a manutenção de discrepâncias por determinado período, até que fossem escoimadas as desvantagens. Assim, em

20 Cujo teor é o seguinte: “Art. 201. (...) § 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições: I – trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher; II – sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal” (BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*).

21 De antemão, adverte-se que o debate sobre a validade dessa medida ou sobre o cálculo que estipulou em cinco anos a diferença para a compensação é demasiadamente longo, de modo que, por opção de corte metodológico, não há pretensão de abordar o tema no presente estudo.

22 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Tábuas abreviadas de mortalidade por sexo e idade*: Brasil, grandes regiões e unidades da federação: 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/tabuas_abreviadas_mortalidade/2010/>. Acesso em: 20 nov. 2013.

meados da década de 1990, decidiu-se que a distinção não fazia mais sentido na conjuntura da época²³.

De modo similar, ao apreciar o caso *Califano v. Webster* 430 U.S. 313 (1977), no qual se defendia a ideia de que a tutela prematura da previdência social às mulheres era justificada, pois embora elas vivessem mais tempo do que os homens, suas oportunidades de emprego seriam mais escassas ao atingirem determinada idade, a Suprema Corte dos Estados Unidos afirmou que esse argumento teve validade até a década de 1970, mas a sua manutenção implicaria atitude de “romântico paternalismo” que somente contribuiria para a longa e desafortunada história de discriminação sexual²⁴.

No entanto, para esmerada análise da previsão do § 7º do art. 201 da Constituição, é necessário considerar a realidade da mulher trabalhadora no Brasil, numa vertente exegética que – sem menoscabo ao lugar como requisito de método – não se iluda a partir de análises comparatistas tão idílicas quanto superficiais, as quais trafegam por vetores hermenêuticos absolutamente incomparáveis sem submetê-los ao imperioso crivo das especificidades dos diferentes universos investigados²⁵.

- 23 “L’article 1er, § 1er, de la loi du 1er avril 1969 instituant un revenu garanti aux personnes âgées établit une différence de traitement fondée sur le sexe. Un revenu garanti est accordé aux hommes âgés d’au moins soixante-cinq ans et aux femmes âgées d’au moins soixante ans. (...) Les règles constitutionnelles de l’égalité et de la non-discrimination n’excluent pas qu’une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu’elle repose sur un critère objectif et qu’elle soit raisonnablement justifiée. (...) Le Conseil des ministres fait valoir qu’en raison des ‘héritages du passé’, qui jouent au détriment des femmes, il n’est nullement en contradiction avec le principe de l’égalité de traitement entre hommes et femmes de maintenir certaines différenciations en faveur des femmes pendant le temps qui, selon une appréciation raisonnable, sera nécessaire pour effacer les handicaps dont elles ont souffert. (...) Dès lors que, comme le permet la loi en cause, une personne a droit à des moyens d’existence plus ou moins importants selon qu’elle est homme ou femme, toutes autres choses étant égales, la Cour ne peut que constater une violation des articles 6 et 6bis de la Constitution par une discrimination en fonction du sexe.” (BÉLGICA. Cour d’arbitrage. Arrêt 9/94, du 27 janvier 1994. Disponível em: <ftp://ftp.const-court.be/pub/f/1994/1994-009f.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2013)
- 24 “If I may interrupt, I think we went into this at great length some years ago when we adopted the 62-year provision for women and the theory was that a woman at that age was less apt to have employment opportunities than a man, and despite the fact of some statistics to the effect that women live longer than men, I think the other fact is equally commanding, so there is some justification for a distinction between men and women. (...) Moreover, elimination of the more favorable benefit computation for women wage earners, even in the remedial context, is wholly consistent with those reforms, which require equal treatment of men and women in preference to the attitudes of ‘romantic paternalism’ that have contributed to the ‘long and unfortunate history of sex discrimination’.” (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Supreme Court of the United States. *Califano v. Webster*, 430 U.S. 313 [1977]. Julgado em 21 de março de 1977. Disponível em: <http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?court=us&vol=430&invol=313>. Acesso em: 20 nov. 2013 – sem destaques no texto original)
- 25 Nesse sentido, o enfático escólio de Martins-Costa e Pargendler: “Esses novos direcionamentos ensejam a ultrapassagem da comparação jurídica como um exercício de ‘jornalismo jurídico’, estampado na tão enfadonha quanto corriqueira justaposição das regras legais dos ‘direitos’ nacionais, ou como um

Para isso, é fundamental compreender as relações de trabalho à luz das relações de gênero e da divisão sexual do trabalho, que permitem visualizar que os papéis atribuídos aos sexos derivam de construções histórico-sociais. Consequentemente, não recaí sobre as mulheres apenas a maternidade em si, mas também os encargos de cuidados dos filhos, o que dificulta que a grande maioria da população feminina no país consiga ter uma vida produtiva linear e ascendente, sem soluções de continuidade.

Presume-se, assim, que o tempo em que a mulher está afastada do trabalho remunerado corresponde àquele em que está cooperando para a reprodução social sem a respectiva contrapartida financeira, motivo pelo qual não poderia seguir contribuindo formalmente para a previdência. Dessa forma, a aposentadoria com menor tempo de contribuição é regra a ser interpretada como “uma tentativa de promover a igualdade de fato a partir do direito”, “comprometida com a melhora da condição social da mulher”²⁶.

Soma-se a isso a realidade da dupla jornada das mulheres trabalhadoras, ou seja, o fato de que cabe a elas exercerem ao longo do dia tanto o trabalho produtivo, em esfera pública, quanto o trabalho reprodutivo, na esfera privada. Por conta dessa carga duplicada de trabalho, elas possuem uma jornada consideravelmente maior do que a dos homens. Segundo o IBGE, os homens trabalham fora de casa 42,1 horas por semana e as mulheres 36,1 horas, mas eles dedicam 10 horas por semana em afazeres domésticos, ao passo que elas dispensam 20,8 horas. No total, constata-se uma diferença de 4,8 horas a mais de labuta semanal pelas mulheres (56,9 horas a 52,1 horas)²⁷. Ao longo de 30 anos de vida produtiva, a diferença atinge o patamar de quase 7.500 horas²⁸.

Não se questiona a existência de mulheres que, hodiernamente, competem em igualdade de condições no mercado de trabalho, mas as responsabilidades familiares continuam a recair sobre elas, que só conseguem manter-se na profissão por externalizarem o trabalho doméstico para outras mais pobres. Assim,

‘turismo de conhecimento’, ingenuamente deslizando sobre a superfície de horizontes hermenêuticos que são, fundamentalmente, desiguais e intraduzíveis” (MARTINS-COSTA, Judith; PARGENDLER, Mariana Souza. Usos e abusos da função punitiva: “punitive damages” e o direito brasileiro. *Revista CEJ*, Brasília, n. 28, p. 15-32, jan./mar. 2005. p. 16).

26 LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 26, p. 405-430, 2006.

27 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2013*. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. p. 165.

28 A conta é bastante simples: basta multiplicar a diferença semanal (4,8) pelo número de semanas de um ano (52) e, posteriormente, pela quantidade de anos da vida produtiva (30). Esclareça-se que a ausência de dedução de um mês de férias por ano do cálculo anual é propositada, haja vista inexistir o direito de interrupção anual por 30 dias dos afazeres domésticos.

ao mesmo tempo em que aumenta o número de mulheres em altas funções e em cargos de nível superior, cresce também a precarização e a pobreza de um contingente ainda maior de mulheres, num processo chamado de polarização do trabalho feminino²⁹.

Dessa maneira, o regulamento da aposentadoria por idade deve também ser encarado como um mecanismo corretivo que visa à promoção da igualdade por meio do ordenamento jurídico. Sem a alteração do paradigma do que é trabalho, para que o tempo gasto nas tarefas domésticas e de cuidados passe a ser computado como jornada, e sem a socialização deste trabalho reprodutivo, para que não recaia majoritariamente sobre as mulheres, a distinção de tratamento prevista no art. 201, § 7º, da Constituição, como regra, continua sendo necessária, especialmente no Regime Geral da Previdência Social.

Aguarda-se, contudo, que em algum momento o Brasil consiga avaliar que atingiu igualdade material suficientemente ampla a ponto de equiparar os gêneros no plano formal das aposentadorias³⁰. Até lá, deve-se ter a coragem de, ao menos, iniciar a discussão sobre eventuais mudanças em determinados segmentos, notadamente naqueles preenchidos por mulheres de alta capacitação, ocupantes do topo da pirâmide salarial, que contam com regime próprio de aposentadoria e vitaliciedade em seus cargos, circunstâncias que, no mínimo, mitigam os pressupostos que justificam as prerrogativas.

A PROIBIÇÃO DA REVISTA ÍNTIMA EM MULHERES

Outro dispositivo igualmente palpitante no que tange à diferenciação de tratamento em razão do gênero, o inciso VI do art. 373-A da CLT veda ao empregador ou preposto proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias³¹.

29 HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCINI, Cristina; HIRATA, Helena (Org.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 263-278.

30 Nesse momento, a conclusão do Poder Legislativo parece ser o da necessidade de persistir com o tratamento diferenciado, uma vez que a Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013, que regulamenta o § 1º do art. 201 da CF no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social, manteve privilégios às mulheres (BRASIL. Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp142.htm>. Acesso em: 20 nov. 2013).

31 “CLT. Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.” (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – 1943)

O art. 373-A foi inserido na CLT pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, com a intenção de estipular normas de combate à discriminação contra a mulher no trabalho, conforme restou consignado no próprio título da Seção I, que passou a ser denominada “Da Duração, Condições do Trabalho e Discriminação contra a Mulher”.

Com tal objetivo, o dispositivo foi coerente ao vetar a publicação de anúncio de emprego (inciso I), a recusa de emprego ou promoção e a motivação de dispensa por motivo de sexo, idade, cor ou situação familiar (inciso II). Na mesma linha, proibiu a exigência de atestado de gravidez ou exame de comprovação de esterilidade para admissão ou permanência no emprego (inciso IV), buscando combater um dos mais fortes preconceitos dos empregadores contra as empregadas: o mito dos altos custos da proteção à maternidade³².

De modo similar, a proteção prevista pelo inciso VI tinha a clara intenção de proteger as mulheres trabalhadoras da violência sexual – o que é perfeitamente defensável –, considerando a “coisificação” do corpo da mulher em nossa sociedade, o que se agrava em um ambiente em que há relações de hierarquia como acontece no trabalho, aumentando a vulnerabilidade feminina. Quantitativamente, estima-se que 52% das mulheres economicamente ativas no mundo já sofreram assédio sexual no local de trabalho³³.

Entretanto, a redação do inciso foi especificamente infeliz. Primeiramente, por empregar um conceito demasiadamente aberto – “revistas íntimas” – sem defini-lo. Em segundo lugar, por ser interpretado como uma barreira à garantia constitucional dos homens trabalhadores à intimidade (CF, art. 5º, X). Finalmente, por reduzir a inviolabilidade da intimidade feminina às pessoas do sexo oposto, ou seja, desde que as revistas em mulheres sejam praticadas por outras mulheres, a devassa vai até onde o enigmático conceito permitir. Por conta disso, tanto no meio acadêmico quanto no meio jurisprudencial³⁴, essa

32 Os altos custos de proteção à maternidade no trabalho são um mito, pois, além de não serem financiados por quem emprega (mas, sim, pelo sistema previdenciário), os tão temidos gastos relacionados à substituição da mulher afastada durante a licença-maternidade tampouco se mostram impactantes para os empregadores: o custo monetário direto de substituição representa menos de 0,09% de sua remuneração bruta no Brasil (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres*. Brasília: OIT, 2005. p. 29-38).

33 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *A mulher está mais sujeita ao assédio em todas as carreiras*. 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3007944>. Acesso em: 20 nov. 2013.

34 “REVISTA ÍNTIMA. DANO MORAL. A revista íntima, por si só, constitui ato atentatório à dignidade do trabalhador. A Consolidação das Leis do Trabalho, ao tratar da proteção ao trabalho da mulher, em seu art. 373-A, inciso VI, veda expressamente ao empregador proceder a revistas íntimas em suas empregadas ou funcionárias, norma essa que, pela aplicação do princípio da igualdade, estende-se, também, aos homens.” (BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. 4ª Turma. RO 00743-2008-611-05-00-0. Julgado em: 11.12.08. Rel. Roberto Pessoa)

norma tem sido, corretamente, estendida também aos homens. Nesse sentido, a resposta mais enfática foi produto da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, na qual se definiu o seguinte enunciado:

“15. REVISTA DE EMPREGADO. I – REVISTA. ILICITUDE.

Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador. II – REVISTA ÍNTIMA. VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inciso VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inciso I, da Constituição da República.”³⁵

Não se despreza a importância de uma legislação que combata a violência à mulher no trabalho. No entanto, a proteção contra atos de invasão de privacidade e de caráter vexatório deve albergar todas as trabalhadoras e trabalhadores, independentemente do sexo, uma vez que o direito do trabalho lida com relações sociais, e o ser humano não pode ser alijado de um de seus direitos fundamentais³⁶ pelo simples fato de ostentar a condição ontológica de “homem trabalhador”³⁷.

O DESCANSO DE 15 MINUTOS DO ART. 384 DA CLT

Presente na CLT desde sua compilação, em 1943, o art. 384 prevê, para as mulheres, um intervalo de 15 minutos antes do início do labor extraordinário³⁸. Tal dispositivo deriva de um olhar patológico sobre a compleição física da mulher, com resquícios até os dias atuais. Essa perspectiva mórbida toma

35 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. *Enunciados Aprovados*. Disponível em: <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/novidades/1jornadadedireito.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2013.

36 No caso, o direito à intimidade, cuja inviolabilidade decorre de imperativo constitucional (CF, art. 5º, X) e a sua aplicação não comporta distinções de qualquer natureza (CF, art. 5º, *caput* e inciso I).

37 A propósito, as seguintes considerações de Cardone: “Nas relações que as pessoas travam na vida, elas podem, voluntariamente ou não, causar prejuízos às outras. A relação humana e jurídica que liga empregado e empregador não é suscetível de escapar desta contingência. Isto é tão irrefutável quanto dizer que o ser humano é passível de errar. Por isso, causa espanto que alguns queiram isolar empregado e empregador deste círculo em que está inserida toda a prática de atos ilícitos. A relação de emprego tem uma disciplina jurídica para a troca trabalho x remuneração, mas seus sujeitos não estão excluídos da órbita do direito civil quando praticam atos ou fatos da natureza civil na específica situação de empregado e empregador” (CARDONE, Marly A. A responsabilidade civil no direito do trabalho. *Repertório IOB de Jurisprudência*, p. 322, set. 1993).

38 “CLT. Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.” (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – 1943)

o corpo masculino como padrão e enxerga a constituição feminina como desviante, frágil e incapaz. Isso se soma à resistência da sociedade da época ao trabalho das mulheres³⁹, tendo o sexismo e o moralismo servido de base para diversas normas que supostamente as protegiam, como acontece de forma clara na proibição de seu trabalho noturno (art. 379).

Alice Monteiro de Barros, numa crítica às normas de tutela ao trabalho da mulher de viés proibicionista, aponta como principais fundamentos dessa legislação os motivos “*biológicos*, provenientes da debilidade física, capazes de determinar a proibição de trabalhos perigosos, insalubres e as medidas especiais de higiene e segurança” e razões “*espirituais, morais e familiares*, que a rigor residem ‘no resguardo da mulher no lar’, utilizadas para justificar a proibição do trabalho extraordinário e noturno”⁴⁰.

Inserido nesse contexto, o art. 384 dialogava com a previsão dos arts. 374 e 375, de que a prorrogação da jornada das mulheres estava limitada a duas horas, podendo ocorrer apenas mediante acordo ou convenção coletiva e com a expressa autorização por atestado médico oficial constante em sua carteira de trabalho. Tais determinações criavam barreiras para que as mulheres concorressem com os homens no mercado de trabalho, ampliando o leque de desigualdades.

Não há dúvida de que o ideal seria que nenhum trabalhador ou trabalhadora cumprisse horário extraordinário, uma vez que a limitação de jornada tem como principal objetivo preservar a saúde do ser humano. No entanto, sabe-se que esta não é a realidade no Brasil, de modo que criar restrições às horas extras das empregadas apenas incentiva financeiramente e justifica a preferência do empresariado por trabalhadores do sexo masculino. Uma legislação que cria obstáculos para que a mulher tenha as mesmas condições de trabalho que o homem, com fundamentos supostamente biológicos, reflete e fomenta o sexismo presente na sociedade e no mercado de trabalho.

Todos os artigos que diferenciavam homens e mulheres no trabalho por argumentos dessa linha foram revogados ao longo dos anos, especialmente com o advento da Constituição Federal, da qual derivou a Lei nº 7.855, de 24 de novembro de 1989, determinante na exclusão de uma série desses dispositivos da CLT. Restou, porém, sem revogação expressa e supostamente vigente o art. 384.

39 Especialmente as mulheres brancas de classe média, que estavam inseridas no padrão de “família” com pai, mãe e filhos, uma vez que as mulheres negras e pobres trabalharam no Brasil desde os tempos da escravidão, muitas vezes sendo as únicas responsáveis pelo sustento de seus dependentes.

40 BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 36.

Apesar de muita controvérsia e sem fundamento científico que ampare distinção desse jaez, o Tribunal Superior do Trabalho é resoluto no sentido de que a previsão do repouso de 15 minutos pré-jornada extraordinária se trata de uma forma de discriminação válida⁴¹⁻⁴². Paradoxal que, ao mesmo tempo em que a Corte promove uma campanha pelo “Trabalho Seguro”⁴³, restrinja o alcance de uma norma tão importante de prevenção à fadiga a apenas um dos sexos⁴⁴.

Note-se que eventual interpretação conforme a Constituição no sentido de estender a garantia aos homens não implicaria atuação como legislador positivo, já que o problema reside unicamente na inserção topológica⁴⁵, por estar o dispositivo inserido no capítulo de proteção ao trabalho da mulher, questão absolutamente secundária relativa à compilação.

Felizmente, o assunto ainda não está definitivamente resolvido, haja vista a existência de Recurso Extraordinário em trâmite no STF – cuja repercussão geral já foi reconhecida – que questiona a recepção ou não do art. 384 pela Constituição Federal de 1988⁴⁶. A mudança de rumos é extremamente

-
- 41 “RECURSO DE REVISTA. INTERVALO PRÉVIO À PRORROGAÇÃO DE JORNADA. ART. 384 DA CLT. PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER. O intervalo de 15 minutos previsto no art. 384 da CLT, como uma forma de proteção do labor da mulher, constitui uma discriminação plenamente justificável, em face das diferenças de constituição física entre os sexos, em suas diversas matizes. Portanto, compatibiliza-se com o preceito constitucional da isonomia, porque este veda apenas as discriminações odiosas e injustificáveis. Trata-se, assim, de diferenciar para igualar, seguindo o preceito de igualdade aristotélica, plenamente compatibilizado com o disposto no art. 5º da Lei Maior.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. RR 177900-84.2009.5.03.0053. Rel. Emmanoel Pereira. Diário da Justiça eletrônico: 08.04.2011, p. 1.090)
- 42 “HORAS EXTRAS. INTERVALO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. 1. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, conforme decisão proferida pelo Tribunal Pleno desta Corte Superior, no julgamento do TST-IIN-RR 1.540/2005-046-12-00.5, em 17.11.08. 2. A não observância do intervalo previsto no aludido preceito consolidado enseja, por aplicação analógica, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT em relação ao descumprimento do intervalo intrajornada. Revista conhecida e provida, no tema.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. RR 123-14.2011.5.09.0009. Rel. Hugo Carlos Scheuermann. Diário da Justiça eletrônico: 17.05.2013, p. 433)
- 43 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalho Seguro – Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho. *Dados Nacionais*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/dados-nacionais>>. Acesso em: 10 dez. 2013.
- 44 Em sentido diametralmente oposto, o Enunciado nº 22 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual: “22. ART. 384 DA CLT. NORMA DE ORDEM PÚBLICA. RECEPÇÃO PELA CF DE 1988. Constitui norma de ordem pública que prestigia a prevenção de acidentes de trabalho (CF, 7º, XXII) e foi recepcionada pela Constituição Federal, em interpretação conforme (arts. 5º, I, e 7º, XXX), para os trabalhadores de ambos os sexos” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, *op. cit.*).
- 45 Já que a norma em nenhum momento faz referência explícita às mulheres como destinatárias exclusivas de seu comando.
- 46 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 658.312. Julgado em 9 de março de 2012. Rel. Dias Toffoli. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4145394>>. Acesso em: 20 nov. 2013.

necessária, sob pena de se perpetuar uma forma de discriminação indireta na própria legislação.

Imagine-se, por exemplo, uma indústria que trabalhe em linha de produção. Se a regra for uniforme, num ou noutro sentido, ela deverá cessar os trabalhos por 15 minutos para que todos recuperem as energias e iniciem a sobrejornada ou continuar o labor de forma ininterrupta. Contudo, se houver tratamento distinto em relação ao gênero, a empresa, no momento da contratação, decidirá se prefere aqueles a quem a lei permite prestar horas extras imediatamente após o término da jornada ou os que devem descansar por 15 minutos, sob pena de pagamento do período suprimido como hora extra⁴⁷. Não é preciso muito esforço especulativo para prever as consequências.

CONCLUSÃO

A compreensão do caráter compensatório ou sexista de determinadas normas exige uma interpretação histórica e sistemática, a partir da noção de que as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho são frutos espúrios de uma construção histórica, sustentada por uma ideologia de benignidade e “proteção” do sexo frágil e maternal, do qual a legislação trabalhista muitas vezes foi estuário. Ao mesmo tempo, é necessário reconhecer o potencial nivelador de nosso ordenamento jurídico, que possibilita a adoção de medidas de combate à desigualdade.

A discriminação de gênero ainda encontra solo fértil para germinar em nosso país o que justifica a permanência de alguns dispositivos que realmente visam à neutralização dos efeitos deletérios de preconceitos históricos. Por outro lado, o direito do trabalho deve extirpar determinados tratamentos injustificados constantes de suas normas, forjados sob um paradigma diverso acerca da condição da mulher. Diante disso, deve-se fomentar um debate amplo e constante sobre a relevância e atualidade das normas de proteção ao trabalho da mulher, do qual deve resultar, a depender do caso, a sua manutenção, proscrição ou extensão aos homens.

47 “A inobservância do intervalo previsto no art. 384 da CLT implica o pagamento das horas extras correspondentes ao período, por se tratar de medida de higiene, saúde e segurança das trabalhadoras.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo RR 2542-60.2010.5.02.0001. Julgado em: 17.09.2013. Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª T., DEJT 20.09.2013)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARISTÓTELES. *A política*. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_aristoteles_a_politica.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 1995.

BÉLGICA. Cour d'arbitrage. Arrêt 9/94, du 27 janvier 1994. Disponível em: <<ftp://ftp.const-court.be/pub/f/1994/1994-009f.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2013.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho* (1943).

_____. *Constituição* (1988).

_____. *Lei nº 7.855*, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm#art13>. Acesso em: 16 set. 2013.

_____. *Lei Complementar nº 142*, de 8 de maio de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp142.htm>. Acesso em: 20 nov. 2013.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 658.312*. Julgado em: 09.03.2012. Rel. Dias Toffoli. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4145394>>. Acesso em: 20 nov. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho*.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *A mulher está mais sujeita ao assédio em todas as carreiras*. 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3007944>. Acesso em: 20 nov. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo RR 2542-60.2010.5.02.0001*. Julgado em: 17.09.2013. Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª T., DEJT 20.09.2013.

CARDONE, Marly A. A responsabilidade civil no direito do trabalho. *Repertório IOB de Jurisprudência*, p. 322, set. 1993.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Supreme Court of the United States. *Bradwell v. The State – 83 U.S. 130* (1872). Julgado em: 15.04.73. Disponível em: <<http://supreme.justia.com/cases/federal/us/83/130/case.html>>. Acesso em: 20 nov. 2013

_____. Supreme Court of the United States. *Califano v. Webster, 430 U.S. 313* (1977). Julgado em: 21.03.77. Disponível em: <<http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?court=us&vol=430&invol=313>>. Acesso em: 20 nov. 2013.

_____. Supreme Court of the United States. *Goesaert v. Cleary, 335 U.S. 464* (1948). Julgado em: 20.12.1948. Disponível em: <<http://supreme.justia.com/cases/federal/us/335/464/case.html>>. Acesso em: 20 nov. 2013.

FRANÇA. *Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen de 1789*. Disponível em: <<http://www.un.org/fr/documents/udhr/>>. Acesso em: 10 dez. 2013.

GOUGES, Olympe de. *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*. Paris, 1793. Disponível em: <http://www.assemblee-nationale.fr/histoire/femmes/olympe-de-gouges_declaration-des-droits-de-la-femme.asp>. Acesso em: 20 nov. 2013.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCINI, Cristina; HIRATA, Helena (Org.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Tábuas abreviadas de mortalidade por sexo e idade*: Brasil, grandes regiões e unidades da federação: 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/tabuas_abreviadas_mortalidade/2010/>. Acesso em: 20 nov. 2013.

_____. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*: 2013. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

ITÁLIA. *Codice Penale* (1930). Disponível em: <<http://www.altalex.com/?idnot=36653>>. Acesso em: 10 dez. 2013.

_____. Corte Costituzionale. *Sentenza n° 64, del 29 luglio 1961*. Disponível em: <<http://www.giurcost.org/decisioni/1961/0064s-61.html>>. Acesso em: 10 dez. 2013.

_____. *Costituzione Della Repubblica Italiana* (1948). Disponível em: <<http://www.senato.it/documenti/repository/costituzione.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2013.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena et al. (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 26, p. 405-430, 2006.

LYCÉE OLYMPE DE GOUGES. *Histoire d'Olympe de Gouges*. Disponível em: <<http://www.olympedegouges.net/le-lyc%C3%A9e/histoire-d-olymp-de-gouges/>>. Acesso em: 10 dez. 2013.

MALLET, Estêvão. *Igualdade e discriminação em direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS-COSTA, Judith; PARGENDLER, Mariana Souza. Usos e abusos da função punitiva: “punitive damages” e o direito brasileiro. *Revista CEJ*, Brasília, n. 28, p. 15-32, jan./mar. 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres*. Brasília: OIT, 2005.

PERROT, Michelle. *Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2010.

SILVA, Homero Mateus Batista da. *Curso de direito do trabalho aplicado: segurança e medicina do trabalho. Trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 3.

YANNOULAS, Silvia Cristina. *Dossiê políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília, CFEME; FIG-CIDA, 2002.