

XII CONGRESSO RECAJ-UFMG

O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

LUCAS AUGUSTO TOMÉ KANNOA VIEIRA

BRUNO ALVES RODRIGUES

CLAUDIA FIALHO

O11

O direito do trabalho no século XXI [Recurso eletrônico on-line] organização XII Congresso RECAJ-UFMG: UFMG – Belo Horizonte;

Coordenadores: Lucas Augusto Tomé Kanna Vieira, Bruno Alves Rodrigues e Cláudia Fialho – Belo Horizonte: UFMG, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-372-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: As novas fronteiras tecnológicas do acesso à justiça e os direitos fundamentais digitais em perspectiva crítica.

1. Direito e Tecnologia. 2. Acesso à justiça. 3. Direitos fundamentais digitais. I. XII Congresso RECAJ-UFMG (1:2021: Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



Faculdade de Direito da UFMG
Programa de Pós-Graduação em Direito

skema
BUSINESS SCHOOL

XII CONGRESSO RECAJ-UFMG

O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

Apresentação

É com muita alegria que o Programa RECAJ-UFMG – Acesso à Justiça pela Via dos Direitos e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, a SKEMA Business School Brasil e o Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito – CONPEDI tornam público à comunidade científica o conjunto dos oito livros produzidos a partir das discussões dos Grupos de Trabalho do XII Congresso RECAJ-UFMG, que teve por tema central “As novas fronteiras tecnológicas do acesso à justiça e os direitos fundamentais digitais em perspectiva crítica”.

As discussões nos Grupos de Trabalho ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 25 e 26 de novembro de 2021, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área, além de cento e quarenta e dois pesquisadoras e pesquisadores inscritos no total, provenientes de treze Estados da federação (Alagoas, Amazonas, Bahia, Distrito Federal, Espírito Santo, Minas Gerais, Piauí, Paraná, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe e São Paulo). Marcando um momento em que a terrível pandemia da COVID-19 finalmente dá sinais de apaziguamento, o que somente foi possível por conta da ciência, da vacinação em massa e do trabalho valoroso de todos os profissionais do Sistema Único de Saúde, o evento trouxe, após hiato de quase dois anos, painéis científicos presenciais na nova (e bela) sede da SKEMA Business School Brasil no bairro Savassi em Belo Horizonte-MG.

Os oito livros compõem o produto principal deste congresso, que há mais de uma década tem lugar cativo no calendário científico nacional. Trata-se de coletânea composta pelos cento e seis trabalhos aprovados e que atingiram nota mínima de aprovação, sendo que também foram submetidos ao processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI. Os oito grupos de trabalho geraram cerca de seiscentas páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre diversos temas jurídicos e sua relação com a tecnologia: Acesso à Justiça e Tecnologias do Processo Judicial; O Direito do Trabalho no século XXI; Estado, Governança, Democracia e Virtualidades; e Tecnologias do Direito Ambiental e da Sustentabilidade. No dia 26, serão abordados os seguintes temas: Formas de Solução de Conflitos e Tecnologia; Direitos Humanos, Gênero e Tecnologias do Conhecimento; Inteligência Artificial, Startups, Lawtechs e Legaltechs; e Criminologia e cybercrimes.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de vinte e quatro proeminentes pesquisadores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, dentre eles alguns mestrandos e doutorandos do próprio Programa de Pós-graduação em Direito da UFMG, que indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores e pós-graduandos que coordenaram os trabalhos.

Nesta esteira, a coletânea que ora se apresenta é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e com o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Importante lembrar, ainda, da contribuição deste congresso com a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e a tecnologia, uma vez que o número de graduandos que apresentaram trabalhos de qualidade foi expressivo. Destaca-se a presença maciça de pesquisadores do Estado do Amazonas, especialmente os orientandos do Professor Doutor Valmir César Pozzetti vinculados à Universidade Federal do Amazonas e à Universidade Estadual do Amazonas.

O Programa RECAJ-UFMG, que desde 2007 atua em atividades de ensino, pesquisa e extensão em acesso à justiça pela via dos direitos e soluções de conflitos, nos últimos anos adota linha investigativa a respeito da conexão entre o acesso à justiça e a tecnologia, com pesquisas de mestrado e doutorado concluídas. Em 25 de junho deste ano, celebrou um termo de cooperação técnica com o Grupo de Pesquisa Normative Experimentalism and Technology Law Lab – NEXT LAW LAB da SKEMA Business School Brasil, que prevê o intercâmbio permanente das pesquisas científicas produzidas pelo NEXT LAW LAB e pelo Programa RECAJ-UFMG na área do Direito e Tecnologia, especialmente as voltadas ao estudo do acesso tecnológico à justiça e a adoção da inteligência artificial no campo do Direito. Desta parceria nascerá, seguramente, novos projetos importes para a comunidade científica deste campo.

Com o sentimento de dever cumprido, agradecemos a todas as pesquisadoras e pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 28 de novembro de 2021.

Prof. Dr^a. Adriana Goulart de Sena Orsini

Coordenadora do Programa RECAJ-UFMG

Prof^a. Dr^a. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Coordenador dos Projetos de Direito da SKEMA Business School Brasil

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara

Professor da SKEMA Business School Brasil e Pós-doutorando vinculado ao Programa RECAJ-UFMG

A MULHER WORKAHOLIC: A MUDANÇA NA PERSPECTIVA DO DIREITO DO TRABALHO EM FACE DA MULHER

WORKAHOLIC WOMAN: CHANGE IN THE PERSPECTIVE OF LABOR LAW IN THE FACE OF WOMEN

Lunna Luiza Oliveira Pettersen ¹

Resumo

Workaholic, em português, traduz-se para “viciado em trabalho”, porque ainda é estranho conjugar no feminino? Sabe-se que em conjunto com a sociedade, a discussão sobre direitos e condições trabalhistas vêm evoluindo, em razão disso, têm surgido legislações e entendimentos, que devem ser analisados com cautela para que não flexibilize excessivamente direitos, principalmente em relação às mulheres. Afinal, a luta pelos direitos trabalhistas femininos é de extrema importância em um Estado Democrático de Direito, no qual tem como pilar fundamental princípios e valores, como a isonomia e igualdade, seja em relação a gênero ou condição socioeconômica.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Mulheres, Legislação trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

Workaholic, in Portuguese, translates to “viciado em trabalho”, why is it still strange to conjugate in the feminine? It is known that together with society, the discussion on labor rights and conditions has been evolving, as a result, legislation and understandings have emerged, which must be carefully analyzed so as not to excessively flexibilize rights, especially in relation to women. After all, the fight for women's labor rights is extremely important in a Democratic Rule of Law, whose fundamental pillars are principles and values, such as isonomy and equality, whether in relation to gender or socioeconomic status.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Women, Labor legislation

¹ Graduanda em direito, no 6º período, na modalidade integral na Escola Superior Dom Helder câmara. E-mail: lunna.petter@gmail.com

INTRODUÇÃO

A princípio, constata-se, ainda, a necessidade de se discutir as condições trabalhistas voltadas a mulher, seja por seu salto exponencial no mercado de trabalho, seja pela quebra dos tradicionais dogmas sociais. Cada vez mais, tem-se a ressignificação das atribuições profissionais e biológicas femininas, refletindo na desmistificação dos discursos capacitistas que se voltam à estigmatizações sobre a força de trabalho da mulher.

Evidentemente, tal problemática mostra uma relação íntima com o direito do trabalho, afinal, com a promulgação da reforma trabalhista, as polêmicas e contradições causaram espanto. Nesse contexto, resta a nós, aplicadores do direito, através do exercício da interpretação jurídica, mudar os paradigmas que nossas legislações tomaram, até porque, é nosso dever debater os vícios legais e possíveis inconstitucionalidades da flexibilização de garantias advindas da reforma trabalhista, buscando soluções passíveis de aplicação pelo judiciário para resolver o impasse, observando os valores e princípios constitucionais.

A presente pesquisa utilizará das legislações e pensamentos críticos para discutir o impacto que a mudança de pensamento e a reforma trabalhista geram na inserção e manutenção da mulher no mercado de trabalho, e como isso influencia no direito e na nossa sociedade. Além do mais, é utilizada a metodologia jurídico-sociológica. No tocante ao tipo de investigação, foi escolhido, na classificação de Witker (1985) e Gustin (2010), o tipo jurídico-diagnóstico e jurídico-comparativo. O raciocínio desenvolvido será predominantemente dedutivo.

A Prof. Dr. Regina Stela Corrêa Vieira, em sua tese de doutorado intitulada “O cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero”, é o marco teórico no qual a presente pesquisa se baseia. Segundo a autora:

Por conseguinte, reunir as esferas trabalho, gênero e cuidado permitiu entender a complexidade da imbricação entre patriarcado, neoliberalismo e subdesenvolvimento, reunião que revelou as inconsistências dos marcos jurídico-trabalhistas postos na atualidade, motivo pelo qual interlocutoras da pesquisa desconectam a luta por igualdade e a luta por trabalho. Diante dessa realidade, a solução para quem pensa o Direito do Trabalho é encarar o processo de gradual de ataque à disciplina e ruína de seus alicerces e realizar um duplo exercício: defender sua existência e sua importância, sem dúvida, mas sem deixar de proceder sua crítica, ciente de que ele somente será capaz de enfrentar e minimizar os efeitos da máquina capitalista, além de explorar, oprimir e espoliar, se conseguir reformular seu escopo.

A professora visa demonstrar o grande desafio em se debater questões relativas ao direito do trabalho, envolvendo gênero e os reflexos nas condições laborais das mulheres, principalmente. Sendo assim, é de extrema importância questionar e interpretar as legislações,

jurisprudências e entendimentos acerca dos direitos das mulheres frente as desigualdades de gênero, bem como suas origens, afinal, só se promovem mudanças através de (r)evoluções.

1. A TRANSFORMAÇÃO DO *STATUS QUO*: GÊNERO E TRABALHO

Existem relatos históricos incontestáveis do cenário patriarcal em que as mulheres eram inseridas, sendo vistas como meros objetos, dependendo totalmente do homem, onde sua responsabilidade era limitada aos afazeres domésticos, a cuidar do marido e filhos. Apesar da nossa sociedade ter evoluído de forma satisfatória, com o tempo e a crescente demanda comercial e econômica, a mentalidade e as circunstâncias insistem em reaparecerem.

Nos debates acerca do gênero, recorrer aos diferentes contextos sócio-históricos é ainda mais essencial para mostrar que as atividades, papéis e comportamentos adotados por homens e mulheres não são imutáveis, universais e inevitáveis. Pelo contrário, o mercado de trabalho feminino começou a ser visto com grande utilidade, principalmente nas épocas de guerras em que os homens eram convocados para combate e deixavam seus afazeres, abrindo espaço para as mulheres à “força”. Por isso, a Segunda Guerra Mundial também teve um grande impacto na visão da mulher no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, constata-se que os aspectos biológicos não determinam, por si só, as atribuições da mulher, outros fatores devem ser observados em conjunto. De acordo com Joan Scott, professora de ciências sociais de Princeton, mais do que diferir homens e mulheres, o gênero se revela como uma forma de constituição das relações sociais, e atualmente é utilizado como uma forma de significar as relações de poder (SCOTT, 1990), mas na sociedade “evoluída” em que vivemos não se deve mais continuar hierarquizando simplesmente pelo sexo.

1.1. A quebra do paradigma social frente a realidade laboral

No Brasil, as mulheres são maioria da população, e cada vez mais têm gerado menos filhos, focando mais em suas carreiras e não somente em ter uma família, tendo ocupado cada vez mais espaço no mercado de trabalho.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, feita pelo IBGE em 2013, indicam que habitavam no Brasil 103,5 milhões de mulheres, o correspondente a 51,4% da população. De acordo com a Estatísticas de Gênero (2010), também do IBGE, das 50 milhões de famílias com domicílios particulares em 2010, 37,3% tinham a mulher como responsável. Em outra pesquisa, em 2019, foi levantado que 54,5% das mulheres estavam no mercado de

trabalho, não fazendo sentido que mulheres competentes e produtivas fossem subjugadas apenas porque são mulheres. Além disso, a tendência é que essa porcentagem cresça mais ainda.

Todavia, com a evolução do antigo paradigma laboral, surgiram outros entraves, como a discrepância salarial entre homens e mulheres, que segue cada vez mais polêmica, inclusive pela mão-de-obra feminina ser pouco valorizada, sem atenção aos riscos de vida e com salários insuficientes para assegurar a subsistência da família. Em decorrência disso, vieram várias críticas, afinal, se revela uma situação extrema de ambos os lados, ou a mulher não tem oportunidade de trabalhar ou tem a possibilidade de trabalhar, mas com seus direitos lesados.

O direito vem objetivando desmistificar os preconceitos na contratação de mão-de-obra feminina e na valorização do seu trabalho, além de assegurar a sua vida e saúde, até porque, nossa sociedade tem tido como alicerce a mulher.

2. PROTEÇÃO JURÍDICA ANTES DA REFORMA TRABALHISTA E A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE PROFISSIONAL

Historicamente, no final do século XVIII, as mulheres já trabalhavam em fábricas e minas, entretanto, não possuíam direitos, nem qualquer tipo de proteção. Submetiam-se a até 16 horas diárias, com uma remuneração inferior a atribuída aos homens, que trabalhavam em circunstâncias idênticas. Isso pois, acreditava-se que as mulheres não teriam capacidade para realizar a mesma atividade que um homem faria com perfeição. Ademais, o produto do trabalho das mulheres, não tinha o mesmo valor no mercado, do que o que era produzido por homens.

Em decorrência disso, com o desenvolvimento social, viu-se a necessidade de uma política protecionista sem discriminação de gênero a ser aplicada no mercado de trabalho.

Importante foi a Declaração Universal dos Direitos dos Homens de 1948, visando extinguir a discriminação por gênero no mercado de trabalho. Estabeleceu a igualdade de homens e mulheres perante a lei, bem como a proteção contra a discriminação em razão de gênero, e ainda dispôs sobre condições trabalhistas, especialmente em seus artigos 7º e 231. De igual modo, surgiu o pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em 1966.

No Brasil, com a Constituição Federal, houve expressa disposição, principalmente em seu art. 5º, dando ênfase a sua tutela antidiscriminatória, como dispõe o *caput*:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, proibindo, ainda, a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou

estado civil, e, por fim, previu a proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos nos termos da lei.

A igualdade, é, por conseguinte, direito fundamental de todo cidadão brasileiro. E por isso, é respeitada na Consolidação das Leis Trabalhistas e em outras legislações trabalhistas.

Importante ressaltar, também, que o Brasil é signatário das Convenções relativas ao emprego das mulheres, ao trabalho noturno das mulheres e a igualdade na remuneração entre homens e mulheres, que orientam o capítulo que se remete à mulher na CLT.

Em relação a Consolidação das Leis Trabalhistas, alguns artigos são extremamente importantes para a redução da precariedade das condições laborais, como o artigo 373, que fixa a jornada de trabalho de mão de obra feminina, em 8 horas diárias; o artigo 384, que assegura às mulheres o intervalo de 15 minutos antes do início da prestação de horas extras e o artigo 390, que proíbe que o empregador sujeite a empregada a tarefas que demandem força muscular superior a 20 quilos em atividades habituais e 25 quilos em atividades eventuais.

As jurisprudências também tem um papel importante nessa causa, como se pode constatar do julgado do TST, *in verbis*:

No entanto, quanto ao mérito, a decisão proferida se encontra harmônica ao entendimento desta Corte Superior, pacificado por meio do Tribunal Pleno, apreciando Incidente de Inconstitucionalidade arguido nos autos do RR-154000-83.2005.5.12.0046, que reconheceu que a mulher merece tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exigir maior desgaste físico, como ocorre na hipótese de prorrogação da jornada, sendo devida a fruição do intervalo previsto no art. 384 da CLT, dispositivo que não ofende a garantia da igualdade de direitos prevista no artigo 5º, I, da CF/88. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-184-38.2017.5.09.0016, 8ª Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 03/11/2021).

Assim sendo, importante se atentar a Lei 9.799/99, que altera a CLT, já que vedou a prática, de exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego, bem como realizar o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Constata-se a partir dessas análises, que apesar de não ser “perfeita” a CLT previa normas de grande relevância para a promoção da isonomia entre homens e mulheres, seguindo a máxima aristotélica em que para equilibrar a balança devem ser tratados como iguais na medida de sua igualdade e desigualmente na medida de suas desigualdades.

2.1. O problema da violência de gênero no espaço profissional

A violência de gênero ocorre em decorrência da vulnerabilidade da vítima, na maioria das vezes mulheres, e o agressor, homem. Além disso, essa violência se manifesta de várias formas e uma delas é o assédio no ambiente de trabalho, principalmente o sexual e moral.

No Brasil, segundo uma pesquisa da Organização Internacional do Trabalho, cerca de 52% das trabalhadoras brasileiras já sofreram assédio, na maioria sexual, nos locais de trabalho.

O impacto que esse comportamento tem nas vítimas é imensurável e afeta a saúde mental e física das mulheres trabalhadoras. Sua rentabilidade laboral diminui, e é comum sentir dores de cabeça, medo, ansiedade, náuseas, depressão, podendo até causar dificuldades no relacionamento pessoal das pessoas assediadas. Diante disso, vê-se que o assédio é mais que uma mera discriminação. (MAGALHÃES, 2014)

Por fim, menciona-se que o assédio sexual é crime, previsto no artigo 216-A do Código Penal. A pena prevista em abstrato é de um a dois anos de detenção, e caso a vítima seja menor de 18 anos, aplicar-se-á causa de aumento de até um terço.

3. O TRABALHO DA MULHER PÓS REFORMA TRABALHISTA

Em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a reforma trabalhista, através da Lei 13.167. Dentre as alterações, está a incidência de multa em caso de discriminação por sexo, bem como previu alternativas para garantir a flexibilidade da jornada de trabalho, o teletrabalho e trabalho intermitente, possibilitando a conciliação deste com a criação dos filhos.

Ademais, com o advento da Lei 13.167/2017, tiveram alterações que entraram em dissonância com as conquistas da mulher em relação ao mercado de trabalho nos últimos tempos. Um exemplo, é o art. 394-A da CLT, prevendo que o trabalho da gestante e lactante em locais que apresentasse qualquer nível de insalubridade, fato que era proibido antes da reforma, excetuou apenas o afastamento imediato da mulher grávida ou que estava em período de amamentação das atividades insalubres em grau máximo. A única condição, seria, apenas, a apresentação de um mero atestado emitido por médico de confiança da trabalhadora.

Para fins didáticos, a CLT traz uma definição de insalubridade em seu art. 189:

São consideradas atividades ou operações insalubres, aquelas que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Várias são as motivações para que aquela previsão seja inócua. Em primeiro lugar, o médico que acompanha a gestante pode não ter conhecimentos específicos em relação a

segurança do trabalho e do próprio ambiente laboral para analisar o quão é insalubre. Além disso, o atestado médico permissivo poderá ensejar responsabilidade civil e criminal do médico, e até mesmo do empregador, caso sobrevenham eventuais danos causados à saúde e do filho.

Contudo, adveio a Medida Provisória 808/2017, visando sanar algumas irregularidades da reforma trabalhista, modificando totalmente o dispositivo que dispõe sobre o trabalho da gestante em ambientes insalubres. Tal Medida Provisória, que poderia resolver a problemática trazida pela reforma, vigorou por 120 dias corridos sem se converter em lei, realmente um erro, fazendo com que as normas caducassem e conseqüentemente, fossem revogadas, voltando a vigorar o texto inicial da reforma, com todos esses defeitos.

Outra modificação muito significativa está relacionada aos intervalos intrajornada, previsto nos arts. 384 e 396 da CLT. Segundo Mauricio Godinho Delgado, ministro do TST, Intervalo intrajornada são lapsos temporais regulares, remunerados ou não, presentes no interior da duração diária de trabalho, período no qual o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador. A esse respeito, entende-se que é obrigatório ser concedido à mulher, até os seis meses de vida da criança, tendo duração de trinta minutos cada intervalo remunerado e que tal acordo seja firmado entre a empregada e o empregador.

Importante ressaltar, por fim, que o direito à licença-maternidade e o salário-maternidade foi estendido à mãe adotiva ou que obteve guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente. Sendo assim, agora a mãe ou o pai adotivo tem o mesmo direito da mãe natural, ficando eliminada a duração desigual anteriormente prevista. Com certeza é uma das alterações que merecem saudações, trazidas pela controversa reforma trabalhista.

CONCLUSÃO

Constata-se, que as mulheres já conquistaram muitos direitos no processo de busca pela igualdade. No entanto, elas ainda são muitas vezes taxadas como incompetentes ou que seu objetivo de vida é ser uma boa parceira, e cuidar do marido e da família, independentemente do seu conhecimento e ambição profissional. Em virtude deste preconceito, as mulheres são vítimas de discriminação e da desigualdade referentes a oportunidade de emprego, remuneração sem equivalência a dos homens, crescimento e formação profissional, sem se falar no assédio.

Todavia, foram trazidos fundamentos em números, para a compreensão dos céticos, constatando que a participação da mulher no mercado de trabalho só vem aumentando, tendo até mesmo conquistado cargos de gestão e dando a volta por cima dos obstáculos como podem.

Em virtude de todo o exposto, conclui-se que a busca pelo sublime deve ser seguida não só pelo legislador, que deve ter cautela ao elaborar reformas, como também pela própria sociedade, ao valorizar o que de fato interessa no ambiente de trabalho e usar as diversidades entre homens e mulheres de modo a crescer às empresas e não em seus sentidos negativos.

REFERÊNCIAS:

- _____. (1948). **Declaración Universal de Derechos Humanos**. Disponível em: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>. Acesso em: 11/11/2021.
- _____. (1969). **Convención Americana sobre Derechos Humanos**. Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b32.html>. Acesso em: 11/11/2021.
- _____. (1979). **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**. Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>. Acesso em: 11/11/2021.
- ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos**. Disponível em: <http://www.2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm/>. Acesso em: 11/11/2021.
- BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 11/11/2021.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 11/11/2021.
- BRASIL. **Lei 13467 de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei13467-2017.htm>. Acesso em: 11/11/2021;
- BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11/11/2021.
- Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.
- DELGADO, Maurício. Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DIAS, Isabel. **Violência contra as mulheres no trabalho – O caso do assédio sexual**. Sociologia, Problemas e Práticas: 2008, n.º 57, p: 11-23.
- GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. 3ª. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.
- MAGALHÃES, Maria José; MORAIS Tatiana; MÚRIAS Claudia. **Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos**. Porto: International Journal on Working Conditions, 2014.
- SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15ed. rev. E atual. Rio de Janeiro: Forense, 2013.
- SCOTT, Joan. **Él género: una categoría útil para el análisis histórico**. En El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. México, Miguel Porrúa, 2000.
- VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **O cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero**. Orientador: Prof. Dr. Homero Batista Mateus da Silva. 2018. 253 p. Tese de Doutorado (Doutorado em direito) - Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, 2018.
- WITKER, Jorge. **Como elaborar una tesis en derecho: pautas metodológicas y técnicas para el estudiante o investigador del derecho**. Madrid: Civitas, 1985.