

**XIV ENCONTRO INTERNACIONAL  
DO CONPEDI BARCELOS -  
PORTUGAL**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS  
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE  
DO TRABALHO**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fabrício Castagna Lunardi; Gil César Costa De Paula; Iva Alberta Teixeira Faria. – Barcelos, CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-224-7

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito 3D Law

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIV Encontro Internacional do CONPEDI (3; 2025; Barcelos, Portugal).

CDU: 34



# **XIV ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BARCELOS - PORTUGAL**

## **DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

---

### **Apresentação**

Coordenação do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA (PUC- GOIÁS – PONTIFÍCIA  
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, Brasil)

Profa. Dra. IVA ALBERTA TEIXEIRA FARIA (IPCA– INSTITUTO POLITÉCNICO DO  
CALVADO E DO AVE - Portugal)

Prof. Dr. FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI - Escola Nacional de Formação e  
Aperfeiçoamento de Magistrados

O XIV Encontro Internacional do CONPEDI, realizado na histórica cidade de Barcelos, Portugal, congregou pesquisadores do Brasil e de Portugal para debater as transformações contemporâneas do Direito do Trabalho e a eficácia dos direitos fundamentais no ambiente laboral. O Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho I" apresentou nove trabalhos de excepcional qualidade acadêmica, abordando desde questões de gênero na Justiça do Trabalho até os desafios impostos pela inteligência artificial às relações laborais.

A coletânea de trabalhos apresentados revela a vitalidade e a necessária evolução do Direito Laboral diante das transformações sociais, tecnológicas e econômicas do século XXI. Os

O trabalho do Prof. Gil César Costa De Paula aborda uma das questões mais centrais do Direito do Trabalho contemporâneo: o impacto da Inteligência Artificial nas relações laborais e na concretização do trabalho decente. O autor examina criticamente como a revolução tecnológica catalisada pela IA promove transformações substanciais na estrutura e dinâmica do mundo do trabalho.

O estudo destaca-se pela abordagem sistemática dos desafios jurídicos, éticos e sociopolíticos emergentes, propondo a atuação articulada de múltiplos atores institucionais para preservar o trabalho digno conforme delineado pela OIT. A pesquisa utiliza metodologia dedutiva com análise jurisprudencial, identificando os principais impactos da IA sobre as relações laborais e as estratégias normativas necessárias para a proteção dos trabalhadores. O trabalho contribui significativamente para o debate sobre a necessidade de reelaboração dos marcos regulatórios em face da acelerada transformação tecnológica.

## 2. A APLICAÇÃO DOS PROTOCOLOS PARA JULGAMENTO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA: ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS

Autora: Barbara Bedin

O trabalho de Barbara Bedin aborda tema de extrema relevância e atualidade ao analisar a aplicação dos Protocolos para Julgamento na Perspectiva de Gênero elaborados pelo CNJ em 2021 e pelo TST em 2024. A pesquisa ganha especial importância por ter origem em uma condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso Márcia Barbosa de Souza e Outros vs. Brasil (2021), demonstrando como as decisões internacionais impactam a construção de políticas judiciárias nacionais.

A autora investiga se a Justiça do Trabalho brasileira efetivamente aplica os protocolos

### 3. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER TRABALHADORA: UMA CRÍTICA AOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A LUZ DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Autores: Rodrigo Goldschmidt, Viviane da Silva Ferreira

Rodrigo Goldschmidt e Viviane da Silva Ferreira apresentam análise crítica sobre a efetividade da proteção constitucional do trabalho da mulher. O estudo verifica se o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 tem cumprido seu papel de garantir às trabalhadoras proteção adequada no ambiente laboral e melhores condições de trabalho.

A pesquisa evidencia que, mesmo com a evolução normativa representada pela Lei 14.457/2022 e o marco histórico da Constituição de 1988, a promessa constitucional de proteção integral do trabalho da mulher ainda não foi efetivamente cumprida. Os autores utilizam metodologia qualitativa com etapa quantitativa, demonstrando a persistência de violações de direitos laborais femininos. O trabalho contribui para o debate sobre a necessidade de medidas mais efetivas para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente digno para as mulheres trabalhadoras.

### 4. A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO DO TRABALHO FRENTE À (CRESCENTE) AUTOMAÇÃO, A AUSÊNCIA DE NORMA HETERÔNOMA E A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE NORMA REGULAMENTADORA AUTÔNOMA

Autoras: Nathalie Kuczura Nedel, Nathália Facco Rocha, Isabel Christine Silva De Gregori

Este trabalho aborda uma das questões mais prementes do Direito do Trabalho contemporâneo: a proteção constitucional do trabalho face à automação crescente da 4ª Revolução Industrial. As autoras enfrentam o complexo problema da norma constitucional de

## 5. CAPITALISMO, RACIONALIDADE NEOLIBERAL, GORDOFOBIA E TEORIA TRIDIMENSIONAL DO DIREITO: CAMINHOS QUE SE ENTRELAÇAM

Autores: Diego Frizeira Vaz de Souza e Silva, Laryssa Gabrielle Candida

Este trabalho aborda tema inovador e socialmente relevante ao investigar como a gordofobia se manifesta nas relações de trabalho dentro da lógica neoliberal. Os autores utilizam a Teoria Tridimensional do Direito para compreender como a racionalidade neoliberal, ao priorizar eficiência e produtividade, contribui para a exclusão de pessoas gordas do mercado de trabalho.

A pesquisa demonstra com rigor metodológico como o neoliberalismo reforça a associação entre valor econômico e aparência corporal, transformando o corpo gordo em critério de exclusão laboral. Os autores evidenciam o descompasso entre a existência de normas antidiscriminatórias e a persistência da gordofobia no cotidiano laboral, revelando a insuficiência das iniciativas legislativas atuais que ainda patologizam a obesidade. O trabalho destaca o papel fundamental do ativismo gordo e da educação emancipadora como caminhos para ressignificar o corpo gordo como expressão legítima da existência humana, não mero instrumento produtivo.

## 6. O TELETRABALHO NO BRASIL E AS RECENTES REFORMAS TRABALHISTAS: A QUESTÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Autores: Valter da Silva Pinto, Lucas Baffi, Anna Vitoria Da Rocha Monteiro

Os autores analisam o teletrabalho no Brasil após as reformas trabalhistas, focando na questão da subordinação jurídica. O estudo revisita o conceito de teletrabalho, suas características, modalidades, vantagens e desvantagens, examinando o panorama jurídico pós-

## 7. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS, POLÍTICAS PÚBLICAS E A REALIDADE EM COMUNIDADES CARENTES NO BRASIL E EM LISBOA/PT

Autores: Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Taisa Guimarães Serra Fernandes

Este estudo comparativo entre Brasil e Portugal analisa os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com foco nas comunidades carentes de Lisboa. Os autores examinam as garantias legais de ambos os países, incluindo a Constituição Federal brasileira, a Lei Brasileira de Inclusão, a Constituição portuguesa e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A pesquisa analisa decisões recentes do STF, como as ADIs 6476 e 5583, e aborda o capacitismo como forma de discriminação. O trabalho evidencia que, apesar dos avanços normativos, persistem barreiras sociais e econômicas que limitam a inclusão efetiva. Os autores concluem que a legislação, embora robusta, ainda foca em aspectos quantitativos como cotas, negligenciando dimensões qualitativas da inclusão, perpetuando estigmas e subvalorização das capacidades das pessoas com deficiência.

## 8. TRABALHO INFORMAL E ECONOMIA SUBTERRÂNEA: IMPACTOS SOCIAIS E DESAFIOS JURÍDICOS NAS PERIFERIAS DO BRASIL E PORTUGAL

Autores: Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Taisa Guimarães Serra Fernandes

Esta análise comparativa examina o trabalho informal e a economia paralela no Brasil e Portugal, focando nos impactos jurídicos da informalidade nas periferias urbanas. O estudo revela que no Brasil a informalidade atinge cerca de 40% da força de trabalho, enquanto em Portugal a economia paralela representa aproximadamente 20% do PIB.

## 9. "UM VESTIDO PARA MIM": QUEBRADEIRAS DE COCO BABAÇU VILA ESPERANÇA (PIAUÍ) E O TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO EM POPULAÇÕES VULNERÁVEIS À MUDANÇA DO CLIMA

Autoras: Leslye Bombonato Ursini, Tatiana Reinehr de Oliveira, Marcia Dieguez Leuzinger

Este trabalho pioneiro aborda a vulnerabilidade das comunidades de quebradeiras de coco babaçu às mudanças climáticas, especialmente em biomas sensíveis como Cerrado e Caatinga. As autoras combinam pesquisa exploratória doutrinária com trabalho de campo na comunidade Vila Esperança (PiauÍ), utilizando entrevistas e observação direta.

A pesquisa revela como o histórico de exploração dessas comunidades, através de estratégias que as submetem a condições análogas ao trabalho escravo, intensifica sua fragilidade diante dos desafios climáticos. As autoras examinam direitos fundamentais como liberdade, moradia, alimentação e trabalho digno, concluindo que não é imprescindível o cerceamento do direito de ir e vir para caracterizar trabalho análogo ao escravo. O estudo demonstra como a interferência nos direitos básicos leva à dependência econômica constante, reduzindo a liberdade dessas pessoas. Esta pesquisa contribui significativamente para o debate sobre direitos humanos, mudanças climáticas e proteção de comunidades tradicionais.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os trabalhos apresentados no GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, no XIV Encontro Internacional do CONPEDI em Barcelos demonstram a vitalidade e a necessária evolução do Direito do Trabalho diante dos desafios contemporâneos. As pesquisas abrangem desde questões tradicionais como direitos das mulheres trabalhadoras e pessoas com deficiência, até temas emergentes como inteligência artificial, metaverso e mudanças

Este conjunto de trabalhos representa valiosa contribuição para a literatura jurídica trabalhista, oferecendo perspectivas inovadoras e críticas que certamente influenciarão o desenvolvimento futuro da disciplina.

Coordenação do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA (PUC- GOIÁS – PONTIFÍCIA  
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, Brasil)

Profa. Dra. IVA ALBERTA TEIXEIRA FARIA (IPCA– INSTITUTO POLITÉCNICO DO  
CALVADO E DO AVE - Portugal)

Prof. Dr FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI - Escola Nacional de Formação e  
Aperfeiçoamento de Magistrados

**EVOLUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER TRABALHADORA: UMA  
CRÍTICA AOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER NO ÂMBITO DAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A LUZ DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO  
FEDERAL**

**EVOLUTION OF WORKING WOMEN'S HUMAN RIGHTS: A CRITICISM OF  
WOMEN'S HUMAN RIGHTS IN THE CONTEXT OF WORK RELATIONS IN THE  
LIGHT OF ARTICLE 7 OF THE FEDERAL CONSTITUTION**

**Rodrigo Goldschmidt  
Viviane da Silva Ferreira**

**Resumo**

O presente trabalho tem como objetivo verificar se a proteção do trabalho da mulher, conforme assegurado pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988, está cumprindo seu papel de garantir as mulheres trabalhadoras proteção no ambiente de trabalho, bem como melhores condições, atenuando e/ou eliminando as eventuais violações de direitos laborais, a fim de proporcionar para classe trabalhadora feminina um ambiente de trabalho digno. Para tanto foi utilizado o método dedutivo, em pesquisa de tipo qualitativa, com etapa quantitativa e teórica. Durante a pesquisa, pode-se constatar que os direitos trabalhistas da classe feminina evoluíram e a Constituição Federal de 1988 representou um marco normativo histórico nesse sentido. No entanto, a presente pesquisa evidencia que, mesmo com o advento da Lei 14.457/2022, que apresentou no bojo dos seus artigos a implementação de medidas que visam a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, ainda assim a promessa contida no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, acerca da proteção do trabalho da mulher, não foi efetivamente cumprida, com a ampla e detalhada abrangência que necessita.

**Palavras-chave:** Direitos humanos, Mulher trabalhadora, Relações de trabalho, Direitos trabalhistas da classe feminina, Constituição federal de 1988

**Abstract/Resumen/Résumé**

contained in article 7 of the 1988 Federal Constitution, regarding the protection of women's work, was not effectively fulfilled, with the broad and detailed coverage it requires.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Human rights, Working woman, Labor relations, Labor rights for women, Federal constitution of 1988

## **1 Introdução**

A sociedade, por muitas décadas, vem lutando por seus direitos, para que todos sejam tratados como iguais, tenham as mesmas oportunidades e não sejam vítimas de atos discriminatórios.

Neste viés, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) é um instrumento de proteção que tem por objetivo garantir que os direitos humanos sejam acessíveis e alcancem todos, indistintamente.

Na seara trabalhista, por seu turno, o Tratado de Versalhes, no seu artigo 427, estabeleceu princípios básicos para o Direito do Trabalho, preconizando que o trabalho não pode ser tratado como mercadoria ou artigo de comércio, justamente porque, por trás do trabalho, há um homem ou uma mulher, seres humanos que trabalham e que, por isso mesmo, devem ser tratados com dignidade e respeito.

No entanto, enquanto a ONU e a OIT preconizavam a prática, pelos países signatários, de suas respectivas normativas, o povo brasileiro lutava contra a ditadura em seu País. Por volta da década de 1970, em nome dos direitos humanos, a sociedade brasileira começou a se levantar num movimento contra a ditadura e, no ano de 1982, fundou o Movimento Nacional de Direitos Humanos, sendo então logo em seguida promulgada a Constituição Federal de 1988, que foi um marco histórico para a afirmação dos direitos humanos no Brasil.

Nesse contexto, além de todas as garantias relacionadas com a dignidade da pessoa humana, foram abarcados na Constituição Federal de 1988 os direitos sociais e trabalhistas, de toda classe trabalhadora, sem qualquer tipo de distinção.

Dentre elas, o artigo 7º, inciso XX, da Constituição Federal prevê a proteção da classe trabalhadora feminina, porém remete tal proteção a legislação infraconstitucional específica.

Contudo, mesmo com o advento da Lei 14.457/2022, que visa a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, elencando, por exemplo, diversos benefícios que proporcionam a efetivação dos vínculos de parentalidade na tenra idade dos filhos e implementam medidas para facilitar o retorno das mães após a licença maternidade, ainda assim, ressoa nítido que a promessa contida no artigo 7º da Constituição Federal não foi cumprida na sua integralidade, com a ampla e detalhada abrangência que necessita.

Diante dessa realidade, há casos em que não se encontra dispositivo legal específico para decisão ou providência acerca das garantias e proteção das mulheres no mercado de trabalho, o que faz com que as medidas cabíveis sejam tomadas utilizando-se outros preceitos legais, por analogia, porém sem ter a eficácia e segurança desejadas.

Exemplifica-se com a situação da mulher vítima de violência doméstica, que, conforme preceitua o artigo 9º, §2º, inciso II, da Lei 11.340/2006, tem o direito de se afastar do trabalho sem o rompimento do vínculo empregatício, não esclarecendo a Lei Maria da Penha se tal afastamento é uma suspensão ou interrupção contratual, ficando a mulher trabalhadora duplamente insegura, ante a violência de que é vítima e o fato de não saber se, ao se afastar do trabalho, irá ou não receber salários.

Essa prática jurídica, de se utilizar da interpretação analógica das Leis, não produz, na maioria das vezes, o resultado esperado, que é a garantia dos direitos, permanecendo assim no limbo legislativo, depreciando os direitos das mulheres, fazendo com que a classe feminina seja inferiorizada, estigmatizada e discriminada muitas vezes apenas por serem mulheres.

Neste diapasão, no presente trabalho científico, busca-se analisar a evolução dos direitos humanos no Brasil e seus impactos na preservação dos direitos e garantias de todos os cidadãos, bem como fazer uma crítica ao artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e a promessa de proteção dos direitos da classe trabalhadora feminina que até o presente momento ainda não foi cumprida.

O objetivo geral é analisar a evolução dos direitos humanos da mulher trabalhadora, frisando-se que, mesmo com o advento da Lei nº 14.457/2022, que implementou medidas para inserção e manutenção da mulher no mercado de trabalho, mesmo assim, entende-se que a promessa contida no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, ainda não foi cumprida na sua integralidade.

O método de abordagem é o dedutivo e a técnica de pesquisa é a bibliográfica por meio de artigos científicos, livros e normas jurídicas.

## **2 A evolução dos Direitos Humanos no Brasil**

O Tratado de Versalhes, de 1919, no seu artigo 427, estabeleceu princípios básicos para o Direito do Trabalho, preconizando que o trabalho não pode ser tratado como mercadoria ou artigo de comércio, justamente porque, por trás do trabalho, há um homem ou uma mulher, seres humanos que trabalham e que, por isso mesmo, devem ser tratados com dignidade e respeito.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, por seu turno, foi elaborada por diferentes representantes de países de todos os continentes do mundo, sendo proclamada no dia 10 de dezembro de 1948, na Cidade de Paris, estabelecendo a proteção dos direitos humanos

em âmbito universal, ou seja, uma norma alcançável a todas as pessoas de todas nações (Nações Unidas Brasil, 2020).

Tanto a Declaração dos Direitos Humanos (ONU, 1948) quanto a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), ambos, abarcam o mesmo direito universal de que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de raça, cor, sexo, idioma, religião”, ou seja, são livres e iguais em dignidade e direitos.

Segundo entendimento de Fernanda Bragato (2016):

Direitos humanos, como hoje os concebemos, são o produto de uma tensão histórica entre detentores de poder, de um lado, e seres humanos invisibilizados na (e pela) história. São, portanto, o produto de lutas por reconhecimento de uma humanidade negada. O que os debates da conquista nos mostram é exatamente o fato de que para se negar direitos humanos, é preciso criar estratégias de inferiorização do(s) outro(s). Nega-se, portanto, a sua humanidade.

A luta pelos direitos humanos é um processo histórico e permanente na busca por relações mais solidárias e justas. A positivação dos direitos humanos em instrumentos normativos é um avanço, porém não significa por si só a garantia de efetivação das normas.

Na raiz da formação da sociedade brasileira está um profundo processo de exclusão da maior parte de sua população, que tem por base quatro questões: a pobreza, a desigualdade, o racismo e o sexismo. Segundo Paulo César Carbonari (2007, p. 21):

A pobreza é marca estrutural e persistência histórica em consequência das opções de desenvolvimento que, em regra, têm privilegiado setores (elites) econômicos. O racismo é herança da prática de quase quatrocentos anos de escravidão e da irresolução pós-abolição. O sexismo é marca cultural das relações privadas e públicas e se manifesta na subordinação da mulher, na dificuldade de acolher a diversidade de orientação sexual e, sobretudo, no machismo e no patriarcalismo e suas diversas variantes.

Neste período de evolução, no âmbito internacional dos direitos humanos, enquanto a ONU construía a base do seu instrumento normativo no qual os direitos humanos figurariam como tema central, o Brasil estava vivendo o período de ditadura militar, sendo aquele o momento de maior endurecimento. Muitos ativistas foram presos, exilados e mortos, pois se opuseram à ditadura (Carbonari, 2007).

Na década de 1970 a sociedade brasileira, em nome dos direitos humanos, começou a se levantar contra a ditadura, condenando o regime militar. O processo cresceu e se consolidou em movimentos e organizações sociais na década de 1980, sendo fundado em 1982 o Movimento Nacional de Direitos Humanos. “A Constituinte e a Constituição Federal de 1988 significaram, contraditoriamente, um marco de convergência da resistência política e um ponto de referência para a afirmação dos direitos humanos”. (Carbonari, 2007, p. 23).

Na Assembleia Nacional Constituinte de 1987, algumas mulheres foram eleitas no pleito parlamentar em quinze Estados e no Distrito Federal. As mulheres atuaram em diferentes comissões e subcomissões, sendo que “foram apresentadas 3.321 emendas pelas Constituintes, deste total foram aprovadas 974”. Ainda, “estima-se que 80% das demandas da bancada foram aprovadas, o que foi importante para que a constituição seja a mais inclusiva de nossa história” (Câmara, 2021, p. 63).

Na década de 1990, logo após a promulgação da CF/88, sentiu-se a necessidade de complementação da legislação, surgindo as leis complementares. Nessa esteira também nasceram as leis orgânicas como a da Saúde e o Estatuto da Criança e do Adolescente (Carbonari, 2007).

No processo de organização social começaram a surgir movimentos populares, ONG's, fóruns, dentre outros. Houve então um crescimento de articulações em nível regional e global, bem como na esfera dos sistemas internacionais de proteção. Tudo isso confluiu para o Fórum Social Mundial, que iniciou no ano de 2001, sendo, a partir de então, realizado anualmente (Carbonari, 2007).

O Brasil teve participação expressiva na II Conferência Mundial dos Direitos Humanos, ocorrida em Viena, em 1993, que significou um marco na afirmação histórica dos direitos humanos. No processo preparatório para Conferência de Viena, o Brasil aderiu a vários instrumentos internacionais de direitos humanos em 1992: o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e a Convenção Americana de Direitos Humanos da OEA, entre outros. Praticamente a maior parte das Convenções, Tratados e Pactos estão ratificados, dotando a sociedade brasileira de importantes mecanismos de proteção dos direitos humanos (Carbonari, 2007).

Destaca-se que, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP), “prevê, por exemplo, o direito à autodeterminação dos povos, a igualdade entre homens e mulheres no gozo de direitos civis e políticos, a proibição de prisão arbitrária, proteção à vida privada, entre outros”. Ao passo que, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), “entre outros pontos, prevê o direito à livre escolha do trabalho, a condições justas e favoráveis de trabalho, à realização de greve, à previdência social, à participação na vida cultural”. Ambos, por abordarem temas mais universais e menos específicos, tornam-se uma espécie de extensão da Declaração Universal dos Direitos Humanos (Silva et al., 2021).

Acerca dos impactos jurídicos dos tratados na ordem jurídica brasileira, Flávia Piovesan, afirma que “os instrumentos internacionais de direitos humanos podem integrar e complementar dispositivos normativos do Direito brasileiro”. Piovesan ainda cita o exemplo do

Habeas Corpus nº 70.389-5, no qual o Supremo Tribunal Federal utilizou-se dos instrumentos internacionais para preencher lacunas acerca da existência jurídica do crime de tortura contra crianças e adolescentes (Piovesan, [s.d.]):

O Direito Internacional dos Direitos Humanos ainda permite, em determinadas hipóteses, o preenchimento de lacunas apresentadas pelo Direito brasileiro. A título de exemplo, merece destaque decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal acerca da existência jurídica do crime de tortura contra criança e adolescente, no Habeas Corpus n. 70.389-5 (São Paulo; Tribunal Pleno - 23.06.94; Relator: Ministro Sidney Sanches; Relator para o Acórdão: Ministro Celso de Mello). Neste caso, o Supremo Tribunal Federal enfocou a norma constante no Estatuto da Criança e do Adolescente que estabelece como crime a prática de tortura contra criança e adolescente (art. 233 do Estatuto). A polêmica se instaurou dado o fato desta norma consagrar um "tipo penal aberto", passível de complementação no que se refere à definição dos diversos meios de execução do delito de tortura. Neste sentido, entendeu o Supremo Tribunal Federal que os instrumentos internacionais de direitos humanos — em particular, a Convenção de Nova York sobre os Direitos da Criança (1990), a Convenção contra a Tortura adotada pela Assembleia Geral da ONU (1984), a Convenção Interamericana contra a Tortura concluída em Cartagena (1985) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), formada no âmbito da OEA (1969) — permitem a integração da norma penal em aberto, a partir do reforço do universo conceitual relativo ao termo "tortura".

Ainda, no entendimento de Piovesan (Piovesan, [s.d.]):

Em síntese, os tratados internacionais de direitos humanos inovam significativamente o universo dos direitos nacionalmente consagrados — ora reforçando sua imperatividade jurídica, ora adicionando novos direitos, ora suspendendo preceitos que sejam menos favoráveis à proteção dos direitos humanos. Em todas estas três hipóteses, os direitos internacionais constantes dos tratados de direitos humanos apenas vêm a aprimorar e fortalecer, nunca a restringir ou debilitar, o grau de proteção dos direitos consagrados no plano normativo constitucional.

Neste processo de democratização do Estado Brasileiro, que iniciou no ano de 1985, além dos tratados supracitados, o Brasil também ratificou: a Convenção Interamericana para Prevenir e Punir a Tortura, em 20 de julho de 1989; a Convenção sobre os Direitos da Criança, em 24 de setembro de 1990; e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, em 27 de novembro de 1995 (Piovesan, [s.d.]).

Por sua vez, segundo Paulo César Carbonari (2007, p. 24):

A Emenda Constitucional nº 45, sobre a Reforma do Poder Judiciário, proposta já em 1992, entre outros pelo então deputado Helio Bicudo, introduziu importantes mudanças, entre as quais a possibilidade de federalização dos crimes contra os direitos humanos — por iniciativa do Procurador Geral da República e mediante decisão do Superior Tribunal de Justiça — e a criação do Conselho Nacional de Justiça, além da previsão das Ouvidorias de Justiça.

Todo esse processo evolutivo e de democratização no Brasil, que incluiu a incorporação de instrumentos internacionais no âmbito da proteção dos direitos humanos,

fortaleceu o processo democrático e, ao mesmo tempo, ampliou e reforçou os direitos fundamentais outrora assegurados (Piovesan, [s.d.]).

Nas palavras de Paulo César Carbonari (2007, 57):

Em matéria de direitos humanos, talvez esta seja a maior aposta: acreditar sempre e de novo que a humanidade vale mais, muito mais do que qualquer preço – melhor, vale exatamente por não ser possível atribuir-lhe qualquer preço. Até porque construir uma cultura dos direitos humanos é reconstruir relações – superar a “in-diferença” – e abrir espaços de diálogo humano em vista de maior humanização. Acreditar é condição para agir. Agir é a mediação para transformar. Transformar em sentido como construção do novo, sempre, de novo.

Neste viés, importante salientar os dispositivos legais, no âmbito internacional, que também modificaram e acrescentaram proteções a classe trabalhadora, principalmente no que tange a proteção do trabalho da mulher, como por exemplo, as Convenções n. 100 e n. 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

A convenção n. 100 que trata sobre a igualdade de remuneração, assegura em seu artigo 2º “(...) a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” (OIT, 1951).

Por sua vez, a Convenção n. 111 da OIT veda todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, proibindo “qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada em sexo, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação” (Martins, 2023, p. 217).

No entendimento de Maria Luiza Pinheiro Coutinho (p. 8), o objetivo principal da Convenção n. 111 da OIT “é assegurar a efetivação do trabalho decente, realizado em condições de liberdade, igualdade de oportunidades, proteção, e garantia à dignidade da pessoa humana do trabalhador”. É portanto, um mecanismo para que homens e mulheres sejam tratados como iguais nas relações individuais ou coletivas, de trabalho (Jorge Neto, 2018).

Recentemente, foi publicado no Diário Oficial da União, mais precisamente no dia 08 de março de 2023, o início do processo de ratificação da Convenção n. 156, sendo encaminhado o texto ao Congresso Nacional. A referida norma foi assinada em Genebra, em 23 de junho de 1981, durante a 67ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, que trata sobre “Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares” (Diário Oficial da União, 2023).

Segundo a Secretaria de Comunicação Social (2023) a Convenção n. 156 tem “o propósito de combater a discriminação no ambiente de trabalho relacionada às responsabilidades familiares”, sendo sua principal meta “erradicar a exclusão de trabalhadores

que enfrentam conflitos entre suas responsabilidades familiares e suas carreiras, de modo que as demandas da família não sejam um obstáculo para o pleno emprego e o desenvolvimento profissional”.

No próximo tópico, serão trabalhados as violações, dificuldades e avanços na melhoria das condições da mulher no que tange aos direitos humanos no âmbito das relações de trabalho.

### **3 Os Direitos Humanos da mulher no âmbito das relações de trabalho: suas violações, dificuldades e avanços**

O trabalho antigamente era visto como um castigo, principalmente para os escravos que faziam as atividades mais pesadas. No entanto, desde o ano de 1943, quando foi publicado o Decreto-Lei 5.452, mais conhecido como a CLT, os trabalhadores passaram a ter seus direitos garantidos, sem distinção da natureza de seu trabalho, sendo qual for a atividade desenvolvida, todos, empregados e empregadores, estão sob a égide da legislação trabalhista (Fontoura, 2022, p. 15-17).

Os direitos dos trabalhadores também estão assegurados pela Carta Magna em seu artigo 7º, que visa à melhoria nas condições de trabalho dos cidadãos, protegendo as relações de emprego que se caracterizam pelo serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Com relação à manutenção do vínculo empregatício, o princípio da continuidade de trabalho garante essa manutenção mesmo quando há interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. Essa proteção também está consagrada no plano internacional na Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (1996) que diz em seu artigo 4º que é necessário uma causa justificada para o término da relação de trabalho. Ao passo que, em seu artigo 5º traz as hipóteses que não justificam a dispensa do trabalhador, quais sejam:

Art. 5 - Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes: a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho; b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade; c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes; d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, ascendência nacional ou a origem social; e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

As políticas públicas de direitos humanos precisam de atenção. Os programas ou planos de direitos humanos não são suficientes se não tiverem agentes públicos com status e

condições concretas para sua efetivação. A criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e a Secretaria Especial de Políticas de Igualdade Racial, são bem-vindas, mas ainda insuficientes para dar conta da complexidade das demandas de políticas públicas de direitos humanos (Carbonari, 2007).

No entendimento de Leila Linhares Barsted (2021, p. 36):

O grande desafio que se coloca, a partir do quadro legislativo favorável, nacional e internacionalmente, é como atuar para que o reconhecimento dos direitos humanos das mulheres seja capaz de gerar políticas públicas e ações eficazes que concretamente contribuam para o "empoderamento" das mulheres.

Muito embora o tema sobre igualdade de gêneros tenha sido considerado como direito fundamental pela Carta das Nações Unidas de 1945, foi necessário muita luta e incidência jurídica das mulheres nos órgãos internacionais e governamentais, discutindo o assunto no âmbito da política local e global, a fim de que os mecanismos e programas necessários fossem estabelecidos para promoção de seus direitos (Pinheiro, [s.d.]).

O primeiro marco relevante em todo este processo foi “a criação da Comissão sobre o Status da Mulher (Commission on the Status of Women – CSW)<sup>3</sup> em 1946”. Sendo que “o estabelecimento de uma comissão específica para monitorar a situação das mulheres significava, já naquele momento, o reconhecimento da necessidade de um olhar pormenorizado a este segmento da população mundial”. (Pinheiro, [s.d.], p. 3-4).

Nos anos 2000 o nível de escolaridade das mulheres cresceu, e elas passaram a ser maioria dentre os matriculados e concluintes, inclusive no ensino superior. Essa escolarização contribuiu para o aumento da inserção das mulheres no mercado de trabalho, aumentando a sua participação em cargos de chefia e gerência, bem como a participação em nichos de trabalho antes considerados apenas masculinos. Porém, ainda assim, as mulheres ainda são maioria nos cargos “tradicionalmente femininos” (Araújo, 2018).

No entendimento de Angela Maria (2018):

Neste contexto, no qual as conquistas não têm sido suficientes para vencer o avanço da violência, da discriminação no mercado de trabalho, das desigualdades salariais e na participação política e das perdas concretas ou ameaças aos direitos das mulheres, é fundamental tomar o marco dos 70 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos como ocasião de reflexão e de construção de ações de proteção a esses direitos.

No próximo tópico, será abordada a promessa contida no artigo 7º da CF, sobre uma legislação específica voltada para proteção do trabalho das mulheres, que até o presente momento não foi efetivada.

#### **4 A proteção do trabalho da mulher sob a luz do artigo 7º da CF: uma crítica sobre a promessa de uma legislação específica**

O direito trabalhista da classe feminina está evoluindo, na medida em que, visivelmente, as mulheres estão ocupando cada vez mais seu lugar na sociedade, mostrando sua capacidade laborativa, seu desempenho técnico e intelectual nas mais diversas áreas de atuação.

No entanto, a proteção de seus direitos não evolui na mesma proporção e com a mesma agilidade com que as mulheres estão ocupando seu lugar no mercado de trabalho. Prova disso é que a primeira medida protetiva no âmbito trabalhista só foi editada no ano de 1919 com o Código Sanitário que, dentre outras medidas, proibiam o trabalho de menores de 14 anos e o trabalho noturno para mulheres (Marafanti, 2021, p. 1740).

Muito embora a luta por igualdade de gênero e a proteção dos direitos femininos esteja evoluindo, tanto no âmbito internacional como na esfera nacional, os passos ainda são pequenos e demorados. Analisando de forma cronológica, “até fins da década de 70, a lei, sob rubrica de ‘proteção’, impedia a entrada da mulher em amplos setores do mercado de trabalho”. Desde este período o movimento feminista lutou arduamente contra as desigualdades e participou ativamente da elaboração da Constituição de 1988, momento em que conseguiram introduzir novos direitos e obrigações ao Estado, “tais como o reconhecimento da igualdade na família, o repúdio a violência doméstica, a igualdade entre filhos, o reconhecimento de direitos reprodutivos, etc” (Barsted, 2021, p. 35).

No entanto, diante das péssimas condições de trabalho e sem ter acesso a praticamente nenhum benefício, as mulheres começaram a se movimentar em busca do reconhecimento dos seus direitos. Neste sentido, a criação da OIT internacionalizou os direitos trabalhistas das mulheres e neste mesmo período surgiram às primeiras regulamentações no Brasil acerca do assunto relacionado a classe feminina (Ambros; Goldschmidt, 2022).

A legislação ao longo das décadas vem introduzindo e modificando, mesmo que paulatinamente, alguns direitos das mulheres, como por exemplo, em 1974 a Lei nº 6.136 modificou a CLT determinando que a Previdência Social fosse responsável pelo pagamento da licença-maternidade, evitando assim a preferência pela mão de obra masculina. Em 1984 a Lei nº 7.189 permitiu o trabalho noturno para mulheres maiores de dezoito anos (Barbugiani, 2014, p. 39-40).

Neste sentido, a promulgação da Constituição Federal de 1988 foi um marco histórico no que se refere à proteção dos direitos sociais e trabalhistas, com destaque para o artigo 7º, inciso XX, que prevê “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos

específicos, nos termos da lei”, e inciso XXX, que prevê a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (Brasil, 1988).

Muito embora a Constituição Federal abarcar em seus artigos algumas garantias trabalhistas para a classe feminina, da simples leitura do artigo 7º, inciso XX, parte final, nota-se a seguinte frase: “nos termos da lei”. Pois bem, desde 1988, quando de sua promulgação, passados mais de 30 anos, não se vislumbrava no cenário jurídico qualquer movimentação para criação da referida legislação específica, que deveria assegurar a proteção da mulher no mercado de trabalho.

Existiam algumas leis esparsas, mas a promessa de uma lei infraconstitucional específica que abarcaria de forma ampla e ao mesmo tempo minuciosa os direitos da classe feminina no âmbito das relações de trabalho, essa ainda sequer havia entrado na pauta de discussões do Poder Legislativo.

Note-se, a propósito, que a reforma trabalhista preconizada pela Lei 13.467/2017 nada abarcou ou disciplinou a respeito, deixando passar em branco preciosa oportunidade de dar eficácia ao inciso XX do artigo 7º da CF e, com isso, proteger o mercado de trabalho da mulher com incentivos e normas específicas e detalhadas.

Segundo Heloisa Fernandes Câmara (2021, p.64):

Não se defende que o constitucionalismo tenha capacidade de sozinho resolver os problemas sociais, em uma versão acrítica do papel do direito. Mas é certo que pode catalisar demandas, servindo como indutor de medidas que alterem a condição social e jurídica da mulher. Nessa medida, são necessárias políticas com potencial de espraiamento nas esferas pública e privada, e que tenham por diretriz a redução das desigualdades econômicas e combate à violência contra a mulher.

Passados mais de três décadas desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 sem que nada fosse feito pelo Poder Legislativo, no que tange a criação de lei específica em prol da proteção dos direitos trabalhistas das mulheres, que ainda sofrem todos os dias com discriminações repetitivas dentro e fora do ambiente de trabalho, foi promulgada em setembro de 2022 a Lei 14.457 que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, bem como alterou alguns dispositivos da CLT.

A legislação em comento, tem por objetivo principal a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, através da implementação de medidas que visam o incentivo ao aprendizado profissional, bem como medidas de apoio aos cuidados dos filhos em tenra idade, primando pela chamada parentalidade na primeira infância.

Outro ponto muito relevante e que merece destaque é o Capítulo VII da Lei 14.457, que prevê a atuação da CIPA, que deverá adotar medidas para prevenção e combate ao assédio sexual e as outras formas de violência no âmbito do trabalho, visando um ambiente laboral sadio e seguro para inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho.

Ainda, importante destacar que a medida também prevê a flexibilização da jornada de trabalho, aumento da licença maternidade, antecipação de férias, regime de teletrabalho, compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, dentre outras medidas que visam a qualificação das mulheres, contribuindo para sua ascensão profissional e retorno ao trabalho após a licença maternidade.

Cumpramos ressaltar que, em que pese tenha sido promulgada uma legislação importante para a proteção da mulher no âmbito das relações de trabalho, que traz no bojo dos seus artigos a implementação de medidas que visam a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, como foi o caso da Lei 14.457/2022, a promessa constitucional contida no artigo 7º da Carta Magna ainda está longe de ser cumprida com a ampla e detalhada abrangência que necessita.

Muitas lutas ainda precisarão ser travadas para que a proteção integral das mulheres no âmbito das relações de trabalho, conforme preconiza a Constituição, seja efetivamente positivada com a magnitude de que necessita.

## **5 Considerações finais**

No presente artigo, buscou-se abordar a evolução dos direitos humanos no âmbito nacional e internacional, evidenciando os impactos jurídicos e sociais que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 provocou no âmbito jurídico de modo geral e abrangente.

Ainda, dentro deste parâmetro evolutivo, buscou-se especificar quais as evoluções concebidas no âmbito dos direitos humanos das mulheres, principalmente no que tange as relações de trabalho e as mudanças relevantes em prol das garantias voltadas para classe feminina na luta por igualdade de gênero, raça, cor, sexo, idioma, religião, cargos, salários e etc.

A partir da pesquisa aqui realizada, ficou claro que existe uma lacuna na Constituição Federal de 1988, no que tange à promessa de proteção dos direitos trabalhistas, contida no artigo 7º do mesmo preceito legal, na medida em que, o legislador assegurou uma proteção

constitucional, porém esta necessita de uma lei infraconstitucional para que o respectivo direito seja resguardado.

No decorrer da pesquisa, verificou-se que, muito embora existam diversas leis esparsas, estas foram criadas para estancar os problemas que, em determinados momentos, tornaram-se insustentáveis.

Contudo, evidenciou-se também que a Lei 14.457, que entrou em vigor somente mais de 30 anos depois da promulgação da Constituição de 1988, apresentou, para a classe trabalhadora feminina, medidas que visam a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, bem como a adoção de medidas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência perpetradas no âmbito das relações de trabalho.

Neste sentido, restou evidente que algumas das promessas contidas na Constituição Federal de 1988, que foi um marco histórico na luta por igualdade no Brasil, foram contempladas pelo Programa Emprega + Mulheres, implementado com a Lei 14.457/2022.

Todavia, ainda há pontos importantes que precisam ser colocados em pauta nas discussões legislativas, para que, num futuro bem próximo, a proteção integral das mulheres, conforme preconizado pela Carta Magna, seja, de fato, cumprido satisfatoriamente.

## Referências

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS DIREITOS HUMANOS - ACNUDH. **O que são direitos humanos?**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights>. Acesso em: 27 jul. 2024.

AMBROS, Fernanda; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Apontamentos sobre o teletrabalho exercido pela trabalhadora em home-office em tempos de pandemia da COVID-19. In: FONTOURA, Isadora Hörbe Neves da; PIRES, Gabriela (Org.). **Relações de trabalho na contemporaneidade: novos desafios**. Cruz Alta: Ilustração, 2022. p. 133-149. E-book.

ARAUJO, Angela Maria Carneiro; FACCHINI, Regina. **Mulheres e Direitos Humanos no Brasil: avanços e desafios**. Jornal da Unicamp, 2018. Disponível em: <https://unicamp.br/unicamp/ju/artigos/direitos-humanos/mulheres-e-direitos-humanos-no-brasil-avancos-e-desafios/>. Acesso em: 10 ago. 2024.

BARBUGIANI, Catia Helena Yamaguti; BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. A mulher e o direito do trabalho: Evolução histórica da tutela legal ao trabalho do sexo feminino. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. v. 25, n. 299, p.25-48, maio 2014.

BARSTED, Leila Linhares. Lei e Realidade Social: IGUALDADE X DESIGUALDADE. In: / BARSTED, Leila Linhares; HERMANN, Jacqueline (Coord); MARQUES, Eliza; DAMIÃO, Marina; MELLO, Maria Elvira Vieira de; HERINGER, Rosana (Org.). **As Mulheres e os Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação, CEPIA, 2021. p. 29-45. PDF. Disponível em:

<https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/10211/1/644641%20As%20Mulheres%20e%20os%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2024.

BRAGATO, Fernanda. **Raízes Históricas dos Direitos Humanos na Conquista da América: o protagonismo de Bartolomé de Las Casas e da Escola de Salamanca**. IHU Online. Unisinos. Edição 487, 13 de junho de 2016, 15 fls. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6495-fernanda-bragato-2>. Acesso em: 27 jul. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 27 jul. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 ago. 2006. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm). Acesso em: 5 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 set. 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm). Acesso em: 5 jun. 2025

CÂMARA, Heloisa Fernandes. Constituição tem gênero? participação de mulheres na assembleia nacional constituinte. In: / MARQUES, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug; MACIEL, Renata Mota (Coord); RODRIGUES, Patrícia Pacheco; ALVES, Samira Rodrigues Pereira (Org.). **A Constituição por elas**: a interpretação constitucional sob a ótica das mulheres. São Paulo: Universidade Nove de Julho, UNINOVE, 2021. p. 56-67.

CARBONARI, Paulo César. Direitos humanos no Brasil: uma leitura da situação em perspectiva. In: Daniel Rech; Enéias da Rosa; Irene Maria dos Santos; Júlia Esther Castro; Maria Elena Rodriguez e Paulo César Carbonari. (Org.). **Direitos Humanos no Brasil 2**: diagnóstico e perspectivas. Rio de Janeiro: CERIS/Mauad X, 2007. p. 19-57.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho**: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades. Disponível em: <https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/roles/trabalho-escravo/OIT%20Mecanismos%20combate%20%C3%A0%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20e%20promo%C3%A7%C3%A3o%20igualdade.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2024.

FONTOURA, Isadora Hörbe Neves da; REIS, Suzéte da Silva. A Lei Maria da Penha no ambiente de trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana. In: FONTOURA, Isadora

Hörbe Neves da; PIRES, Gabriela (Org.). **Relações de trabalho na contemporaneidade: novos desafios**. Cruz Alta: Ilustração, 2022. p. 15-27. E-book.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. 9º ed. São Paulo: Atlas 2018. E-book.

MARAFANTI, Thaís. As garantias constitucionais da mulher no mercado de trabalho. In: / MARQUES, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug; MACIEL, Renata Mota (Coord); RODRIGUES, Patrícia Pacheco; ALVES, Samira Rodrigues Pereira (Org.). **A Constituição por elas: a interpretação constitucional sob a ótica das mulheres**. São Paulo: Universidade Nove de Julho, UNINOVE, 2021. p. 1737-1747.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 39º ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. E-book.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 27 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 27 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção nº 100**. Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Genebra: OIT, 1951. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm). Acesso em: 20 ago. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção nº 111**. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em: 20 ago. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção nº 158**. Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Genebra: OIT, 1982. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236164/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm). Acesso em: 1 set. 2023.

PINHEIRO, Ana Laura Lobato. **Direitos humanos das mulheres**. Instituto de Pesquisa Aplicada - IPEA, [s.d.]. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/190327\\_tema\\_i\\_direitos\\_humanos\\_das\\_mulheres.pdf](https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/190327_tema_i_direitos_humanos_das_mulheres.pdf). Acesso em: 10 ago. 2024.

PIOVESAN, Flávia. **A Constituição de 1988 e os Tratados Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos**. Disponível em: [https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista3/rev6.htm#:~:text=Assim%2C%20a%20partir%20da%20Carta,de%201992%3B%20d\)%20o%20Pacto](https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista3/rev6.htm#:~:text=Assim%2C%20a%20partir%20da%20Carta,de%201992%3B%20d)%20o%20Pacto). Acesso em: 10 ago. 2024.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL. **Ratificação da Convenção 156 da OIT e o compromisso global pela igualdade de oportunidades**. [s.l.] 2023. Disponível em:

<https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-156-da-oit-e-o-compromisso-global-pela-igualdade-de-oportunidades#:~:text=O%20Presidente%20da%20Rep%C3%BAblica%20deu,trabalho%20relacionada%20%C3%A0s%20responsabilidades%20familiares.>

SILVA, Bárbara Correia Florêncio; et al. **O Sistema Internacional de Proteção e os tratados internacionais de Direitos Humanos**. Politize, 2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/tratados-internacionais-de-direitos-humanos/>. Acesso em: 10 ago. 2024.