

GABRIELA PAIVA BUSSAB

Ações Afirmativas de Gênero sob a perspectiva do Direito do Trabalho

Dissertação de Mestrado

Orientador: Professor Associado Otávio Pinto e Silva

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

SÃO PAULO - SP

2020

GABRIELA PAIVA BUSSAB

Ações Afirmativas de Gênero sob a perspectiva do Direito do
Trabalho

Dissertação de Mestrado

Orientador: Professor Associado Otávio Pinto e Silva

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho, sob orientação do Professor Associado Otávio Pinto e Silva.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

SÃO PAULO - SP

2020

GABRIELA PAIVA BUSSAB

Ações Afirmativas de Gênero sob a perspectiva do Direito do Trabalho

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho, sob orientação do Professor Associado Otávio Pinto e Silva.

São Paulo, ____ de _____ de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

*À minha avó, Glória, e ao meu avô, Gumercindo, pelo
amor e exemplo*

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, Professor Otávio, por ter acreditado nesse trabalho desde o princípio e, mais importante, por ter aceitado o desafio de orientar uma advogada recém-formada sem experiência acadêmica. Sua orientação tornou meu trabalho possível e contribuiu, sem dúvida alguma, para minha formação profissional.

Agradeço à minha mãe por ter cumprido inúmeras duplas – talvez triplas – jornadas para que eu pudesse estudar. Essa dissertação foi inspirada por ela, com quem tenho orgulho de me parecer a cada dia mais.

Agradeço a todas as advogadas brilhantes com quem trabalhei, por terem me ensinado, desde cedo, que o mercado jurídico é construído por mulheres. Foram muitas e, cada uma delas, ensinou-me uma lição diferente.

Agradeço, também, a todos os meus colegas de faculdade e de pós-graduação, por dividirem comigo as angústias da vida acadêmica e as ansiedades incontáveis que surgiram ao longo da nossa caminhada.

Agradeço ao meu noivo, que assumiu quase que integralmente as tarefas de casa para que eu pudesse finalizar esse trabalho. Sua dedicação e amor tornaram meu sonho possível.

Agradeço, por fim, a todas as mulheres que lutaram para que outras mulheres pudessem escrever dissertações de mestrado,

“De fato, eu me arriscaria a supor que "Anônimo", que escreveu tantos poemas sem assiná-los, foi muitas vezes uma mulher. Foi uma mulher que Edward Fitzgerald, creio, sugeriu ter feito as baladas e as cantigas folclóricas, cantarolando-as para seus filhos, distraíndo-se com elas na roda de fiar ou nas longas noites de inverno.”

Virginia Woolf

Um teto todo seu

RESUMO

BUSSAB, Gabriela Paiva. *Ações Afirmativas de Gênero sob a perspectiva do Direito do Trabalho*. 2020. 158 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo.

Essa pesquisa tem como objetivo compreender as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em termos de carreira, emprego e equilíbrio entre a vida profissional e vida pessoal. Além disso, pretendemos analisar ações afirmativas que podem solucionar essas dificuldades. Para isso, começamos o Capítulo 1 analisando o que pode ser considerado discriminação de gênero, estabelecendo o que é discriminação e, depois, mapeando os problemas atualmente enfrentados pelas mulheres. Depois disso, o Capítulo 2 discute as causas da persistência da discriminação de gênero, essencialmente pelo arranjo do trabalho entre os gêneros historicamente. Após, o Capítulo 3 explica a evolução da legislação sobre trabalho da mulher. Por fim, o Capítulo 4 apresenta ações afirmativas aplicadas por outros países, e uma breve discussão sobre cada uma delas.

Palavras-chave: Gênero, trabalho, mulheres, discriminação, ação afirmativa.

ABSTRACT

BUSSAB, Gabriela Paiva. *Gender Affirmative Actions from the perspective of Labor Law*. 2020. 158 p. Thesis (Master in Labor Law) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo.

This research aims to comprehend the difficulties encountered by women in terms of career, employment, payment and work-life balance. Also, we intent to analyze affirmative action that can address the issues presented. To do so, we begin Chapter 1 by analyzing what can be considered gender discrimination, by stablishing what is discrimination and, then, mapping the issues currently face by women. After that, Chapter 2 addresses the causes of the persistence of gender discrimination, essentially by understanding the arrangement of work between genders throughout History. Then, Chapter 3 explains the evolution of legislation about women work. Finally, Chapter 4 presents affirmative action enforced by other countries, and a brief discussion about each one of them.

Keywords: Gender, work, women, discrimination, affirmative action.

SUMÁRIO

Introdução.....	11
1. A Discriminação Da Mulher No Mercado De Trabalho.....	16
1.1. Conceito de Discriminação.....	21
1.2. Função social da empresa e combate à discriminação indireta das mulheres. Papel do empregador no combate à discriminação.....	33
1.3. A discriminação da mulher no mercado de trabalho. Efeitos concretos...	39
2. Origens Da Discriminação Da Mulher No Ambiente De Trabalho.....	51
2.1. Relação entre Gênero e Trabalho.....	52
2.2. Trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. Configuração da divisão sexual do trabalho.....	56
2.3 Mudanças do perfil de trabalho da mulher.....	60
2.4 Divisão sexual do trabalho e o trabalho da mulher negra. Intersecção entre gênero, classe e raça.....	71
3. Tutela Jurídica Do Trabalho Da Mulher.....	74
4. Ações Afirmativas e o Trabalho da Mulher. Exemplos e Propostas.....	94
4.1. Licença Paternidade, redução da jornada diária e meios não-presenciais de trabalho.....	115
4.2. Cotas para mulheres em cargos de gestão e direção.....	134
4.3. Incentivos estatais a empresas que adotem medidas para promoção do trabalho da mulher.....	139
5. Conclusão.....	143
6. Bibliografia.....	146
7. Legislação, Notícias, Jurisprudência e Pesquisas Referenciadas.....	152

LISTA DE ABREVIATURAS

ART – Artigo

CFRB – Constituição Federal da República Brasileira

CNDM - Conselho Nacional dos Direitos da Mulher

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MPT – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

STF- Supremo Tribunal Federal

TAC – Termo de Ajustamento de Conduta

TST- Tribunal Superior do Trabalho

INTRODUÇÃO

É comum dividir o movimento feminista em ondas, especialmente para fins didáticos. A maioria dos autores secciona essas ondas em pautas e em marcos específicos do tempo, havendo alguma divergência quanto à quantidade de divisões e quanto à pauta específica de cada uma das ondas.

Na virada do milênio, o feminismo parece ter tomado novo fôlego. Arriscamos que parte da visibilidade da pauta feminista se deve à internet e, mais especificamente, às redes sociais. É que esses meios propagam ideias em velocidades antes desconhecidas e, mais do que isso, propagam também experiências e vivências.

As redes sociais operam como um meio de organização de mulheres. Movimentos como o *#metoo* – em que mulheres utilizavam a *hashtag* para divulgar casos de assédio sexual – demonstram que esses meios são ferramentas poderosas de conscientização e articulação política ¹.

Dentre as pautas que estão em voga nos últimos anos, está o trabalho da mulher. Temas como a dupla jornada, a licença maternidade e a igualdade salarial estão sendo amplamente debatidos, o que inclusive têm movimentado campanhas políticas ao redor do mundo a abordá-los. Esses temas, contudo, não são novos para o movimento feminista. A persistência desse debate, no entanto, revela que as políticas públicas sobre a igualdade da mulher no trabalho têm sido insuficientes.

Os números confirmam essa hipótese. Em 2016, a Organização Internacional do Trabalho confeccionou um extenso relatório acerca das persistências da desigualdade do trabalho entre homens e mulheres, chamado de *Women at Work: Trends 2016* ². A base do relatório era o período compreendido entre 1995 e 2015.

¹ Matéria sobre o movimento *#metoo* disponível em: <https://brasil.elpais.com/tag/movimiento_metoo>. Último acesso em 06.01.2020, às 20h00.

² Relatório *Women at Work: Trends* disponível em: <[https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang-en/index.htm)>. Último acesso em 06.01.2020, às 20h10.

O documento consiste em uma extensa análise que se subdivide em duas grandes partes: (i) *global and regional trends* e (ii) *gender gaps in the quality of work*. O relatório se incumbe de analisar as tendências regionais e globais do trabalho da mulher nos últimos 20 anos, partindo, para tanto, de pontos como desemprego, tempo de trabalho remunerado, segregação profissional e tempo de trabalho doméstico.

A realidade retratada pelo *Women at Work: Trends 2016* está longe de ser a ideal. Muito embora o relatório tenha apontado uma redução na desigualdade, o documento ressaltou que essa redução ocorreu apenas de maneira marginal. Na Ásia Meridional e Oriental, a desigualdade entre os gêneros aumentou dentro do período de observação.

O *Women at Work: Trends 2016* destacou que as mulheres jovens são a faixa do público que mais sofre com o desemprego, mesmo que o seu nível educacional seja igual ou superior ao dos homens da mesma idade. Outro ponto importante observado pela OIT foi a persistência da desigualdade na distribuição dos trabalhos domésticos.

Talvez o ponto mais chocante do relatório tenha sido o prognóstico de que, se as tendências observadas nos últimos 20 anos permanecerem tais quais se encontram, a desigualdade salarial entre os gêneros apenas será superada no ano 2086. Essa foi a conclusão da OIT e da Organização das Nações Unidas:

A realização da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável exige a implementação de um quadro integrado de medidas transformadoras, guiado por Convenções e Recomendações da OIT, que coloca a eliminação da discriminação e a concretização da igualdade de gênero em casa e no trabalho, no centro das intervenções políticas. Este modelo também está incorporado na Iniciativa do Centenário da OIT sobre as Mulheres no Trabalho, com o objetivo de acentuar o compromisso constitucional dos constituintes da OIT para com a igualdade entre homens e mulheres quando a OIT se prepara para o seu segundo centenário em 2019.

Isso significa que as políticas adotadas pelos países analisados no relatório da OIT são insuficientes ou, quando menos, não são céleres o bastante. Tornou-se imprescindível, portanto, entender o motivo pelo qual essas políticas não estavam atendendo a finalidade pretendida, até para viabilizar alternativas realmente eficientes.

A necessidade de debater as políticas públicas de gênero com maior seriedade já vinha sendo ressaltada há décadas pela comunidade internacional. Um marco sobre o tema é a Quarta Conferência Mundial sobre Mulheres, que aconteceu em Pequim, entre os dias 4 e 15 de setembro de 1995. Nessa Conferência, foi firmado o *Beijing Declaration and Platform for Action*³, um extenso documento, de 361 cláusulas, que, dentre outras coisas, positivou um conceito chave para as políticas públicas: o *gender mainstreaming*.

Basicamente, o *gender mainstreaming*, (em português chamado de transversalização de gênero) é a análise de qualquer política pública sob a perspectiva do gênero. Por exemplo, a transversalização de gênero implica calcular quais seriam as repercussões para as mulheres com a positivação do trabalho intermitente. Essa política gerará uma redução no número de mulheres nos postos de trabalho por tempo indeterminado? Haverá uma inserção maior de mulheres no mercado formal de emprego? O trabalho intermitente aumentará ou diminuirá o *gap* salarial entre os gêneros?

O que se propõe no *Beijing Declaration and Platform for Action*, portanto, é que não apenas as políticas públicas voltadas para as mulheres sejam analisadas sob a perspectiva do gênero, mas sim, que todas as políticas públicas passem pela transversalização desse debate. O fundamento é óbvio: homens e mulheres estão em posições sociais diferentes e, diante disso, são impactados de maneiras diferentes pelas políticas públicas. Uma mesma medida pode favorecer o público masculino, ao passo que prejudica o público feminino.

A transversalização de gênero é foco de vários Estados. A recomendação da *Beijing Declaration and Platform for Action* está no centro da proposta francesa para alcançar a igualdade de gênero. O debate, também, está cada vez mais forte na Espanha, especialmente sob a perspectiva trabalhista. Islândia, Suécia e Holanda também repensam suas políticas com base nesse novo enfoque. Na América Latina, o México tem adotado a transversalização de gênero em sua reforma política.

³ O texto integral do *Beijing Declaration and Platform for Action* está disponível em: https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf. Último acesso em 02.01.2020, às 13h00.

No Brasil, contudo, ainda há muito o que caminhar. Não se coloca em prova que as mulheres brasileiras contam com aparato significativo de direitos, quando as colocamos em perspectiva com outras mulheres do mundo. O enfoque da transversalização de gênero, no entanto, está longe de ser uma realidade no país. Com o direito do trabalho, não é diferente.

Muito pouco se falou sobre quais seriam os impactos da Lei 13.467 – popularmente apelidada de Reforma Trabalhista – especificamente sobre as mulheres trabalhadoras. Será que o artigo 58-A da CLT, que dispõe sobre o trabalho parcial, afeta homens e mulheres da mesma forma? E o trabalho temporário e terceirizado, tratados pela Lei nº 13.429/2017? Essas formas de contratação contribuem para o aumento ou para a diminuição da discriminação indireta da mulher?

Parece faltar ao Brasil um plano efetivo de combate à discriminação da mulher. Não existe uma profundidade a respeito dos impactos das políticas públicas sob o viés do gênero, tampouco uma plataforma organizada sobre o assunto.

A eliminação da desigualdade da mulher, além de ser um dever constitucional, é um compromisso internacional assumido pelo Brasil. O Decreto nº 4.377/2002 promulgou a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação sobre a Mulher. Essa convenção, assinada pelo Brasil no ano de 1981, contém uma série de compromissos assumidos no sentido de combater a discriminação em razão do gênero em setores como a política e a educação. Especificamente sobre o trabalho da mulher, o artigo 11 da Convenção prevê o seguinte:

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:
 - a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
 - b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
 - c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;

- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

A Convenção da Organização das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação sobre a Mulher retrata, portanto, uma série de compromissos assumidos pela comunidade internacional, dentre eles o de adotar medidas de combate à discriminação da mulher no mercado de trabalho. A escolha de quais serão essas medidas insere-se no poder discricionário de cada um dos Estados signatários dessa Convenção.

É esse o escopo dessa dissertação. Buscamos compreender o que é propriamente a discriminação da mulher no mercado de trabalho. Tentamos mapear o que causa essa desigualdade e quais são as estratégias legislativas normalmente utilizadas para combatê-la. Por fim, analisamos algumas das estratégias novas adotadas por outros países, com o intuito de entender a sua viabilidade e sua chance de êxito.

Conclusão

Ao apresentarmos o projeto de pesquisa que deu origem à essa dissertação, esperávamos confirmar algumas hipóteses de maneira teórica. Sabíamos que a discriminação indireta da mulher no mercado de trabalho persistia, bem como que as estratégias legais adotadas com o objetivo de saná-las eram ineficazes. No entanto, entendíamos necessário reafirmar esses pontos de maneira aprofundada, até para que ficasse demonstrada a necessidade de adotar ações afirmativas de gênero pelo Direito do Trabalho.

Há três anos, o cenário das ações afirmativas de gênero era outro, muito menos diverso. Propusemo-nos, inicialmente, a estudar alguns casos bem-sucedidos da Europa – como a licença parental da Suécia – mas não imaginávamos que, nesses três anos, haveria um esforço conjunto da União Europeia pela adoção de novas medidas, tampouco iniciativas inovadoras como a francesa e a espanhola.

Ainda que não tenhamos como saber quais serão os efeitos dessas medidas, o fato de elas terem sido colocadas em prática confirma as nossas hipóteses originais. A discriminação indireta da mulher no mercado de trabalho permanece e precisamos pensar em novas maneiras de usar o Direito do Trabalho para combatê-la. As ações afirmativas parecem ser um ótimo caminho, especialmente quando elas são aplicadas de maneira conjugada.

A Espanha, país que está na vanguarda desse tipo de proposta, não adotou apenas um dito de ação afirmativa, mas um “pacote”, que tinha várias frentes. As medidas tinham como objetivo: (i) mapear a desigualdade de remuneração e corrigi-la; (ii) garantir que a licença maternidade não opere como um entrave à carreira da mulher; (iii) incentivar a divisão igual dos trabalhos reprodutivos; (iv) promover a ascensão de mulheres a cargos de gestão e direção. Considerando que a discriminação indireta das mulheres no mercado de trabalho se manifesta de diferentes formas, sua eliminação depende, também, de uma série de medidas.

A discriminação indireta da mulher no mercado de trabalho é cíclica. Para que esse ciclo se quebre, além do combate ao *gap* salarial e da preservação das

alternativas de carreira da mulher, é necessário buscar uma divisão mais igual dos trabalhos reprodutivos. Sem que o cuidado seja efetivamente distribuído, não haverá uma alteração permanente do quadro do trabalho da mulher, diante daquilo que foi demonstrado no Capítulo 2.

Não acreditamos que ações afirmativas sejam suficientes para acabar com a discriminação indireta da mulher no mercado de trabalho. É claro que o Direito do Trabalho não pode alterar as relações sociais ao ponto de garantir a equidade de divisão do trabalho reprodutivo. No entanto, há maneiras de incentivar e recompensar certos comportamentos desejados, o que certamente pode favorecer a sua disseminação e consolidação.

A Suécia é um bom exemplo de que a licença parental e a licença paternidade são ferramentas extremamente eficazes nesses objetivos. Essas medidas foram importantíssimas na reconstrução da parentalidade, o que se observa pelo número crescente de pais que optam por usufruir desse benefício.

A atuação do Estado, no entanto, não é a única necessária para que essas mudanças aconteçam. As empresas são um grande ator quando consideramos essas mudanças, especialmente porque, no cotidiano, elas são as responsáveis por colocar em prática as políticas de igualdade de gênero. Pouco importa se há a possibilidade de estender a licença paternidade se o empregador boicota o empregado que opta por utilizá-la.

Nossos estudos levaram-nos à conclusão de o Direito do Trabalho pode ajudar a promover a igualdade material da mulher no trabalho, desde que ele atue também na esfera dos trabalhos reprodutivos.

Bibliografia

BELMONTE, Renata Leal Conceição. **Quotas para mulheres em conselhos de administração, à luz da teoria feminista do direito**. 2014. Tese (Doutorado em Direitos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. doi:10.11606/T.2.2017.tde-04102017-093636.

BOLLÉ, Patrick. Parental Leave In: LOUTFU, Martha Fetherolf (Org.) **What is Equality and How do we get there? Women, Gender and Work**. GENOVA: International Labor Office, 2001.

_____. Part-time work: Solution or trap? In: LOUTFU, Martha Fetherolf (Org.) **What is Equality and How do we get there? Women, Gender and Work**. GENOVA: International Labor Office, 2001.

BRITO FILHO, José Claudino Monteiro de. **Discriminação no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.

DRESCH, Gabriella Ane; FAUX, Stéphanie; VIEIRA ZANARDINE, Lincoln Renato. **As trabalhadoras da limpeza de uma instituição pública de ensino superior: gênero, terceirização e precarização**. Revista Vernáculo, [S.l.], nov. 2014. ISSN 2317-4021. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/vernaculo/article/view/38003/25636>>. Último acesso em 02 de dezembro de 2017.

DUBLIN, Thomas. **Women, Work, and the Family: Female Operatives in the Lowell Mills, 1830-1860**. EUA: Feminist Studies, Inc., 1975. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3518953>. Último acesso em janeiro de 2020.

CARLOS, Vera Lucia ; MELO, Orlando de . **A discriminação no direito moderno**. Revista de Direito do Trabalho (São Paulo) , v. 101.

COMPARATO, Fábio Konder. **Estado, Empresa e Função Social**. Revista dos Tribunais, ano 85, vol. 732, outubro de 1996.

COSTA, Anabelle Carrilho da. **Ações afirmativas de gênero e trabalho: o Programa Pró-equidade de Gênero na Eletronorte**. 2011. 97 f. Dissertação (Mestrado em Política Social)-Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

DAVIS, **Angela Y. Women, Race & Class**. Nova Iorque: 1983.

DUPONT, Kathryn Cullen. **Encyclopedia of Women's History in America**. Nova Iorque: 2000, 2ª ed.

DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

ELEY, Geoff. **Politics, Culture, and the Public Sphere**. Disponível em: <<http://www.culturahistorica.es/eley/politics.pdf>>. Último acesso em 07 de janeiro de 2020.

FRASER, Nancy. **Rethinking the public sphere: a contribution of the critique of actually existing a democracy**. In: CALHOUN, Craig (org). Habermas and the public sphere. Cambridge, The MIT Press, 1992.

GOFFMAN, Erving. **The arrangement between the sexes, in Theory and Society**, vol.4, nº 3. Paris: La Dispute, 2002.

GOFFMAN, Erving. **Estigma - notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4.ed: Rio de Janeiro, 2004.

GOSH, Partha S. **Positive Discrimination in Índia: A Political Analysis in. Ethnic Studies Report**, v. 15, n. 2, p. 135-172, 1997. Texto integral disponível em: https://www.researchgate.net/publication/237596048_Positive_Discrimination_in_India_A_Political_Analysis. Último acesso em 19 de julho de 2018.

GUIMARÃES, Nadya A.; BRITO, Murilo M. A. Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. In: ABREU, Alice R. D. P; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e Trabalho no Brasil e na França**, São Paulo: Boitempo, 2016.

HAATAJA, Anita. **Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries**. Helsinki: 2009, www.kela.fi/research. Disponível em: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves_Nordic.pdf. Último acesso em 19 de julho de 2018.

HABERMAS, Jürgen. **Mudança estrutural da esfera pública**. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1984

HESSE, Konrad. **Elementos de direito constitucional da República Federal da Alemanha**. Trad. Luiz Afonso Heck, Sergio Antonio Fabris Editor. Porto Alegre, 1998.

HIRATA, Helena e PRÉTECEILLE, Edmond. **Exclusion, précarité, insécurité économique. (Apports et débats des sciences sociales en France) et La prise en compte de l'insécurité socio-économique dans les grandes enquêtes statistiques en France**. SES Papers. 25, Genève: ILO, 2002.

HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e Trabalho no Brasil e na França**, São Paulo: Boitempo, 2016.

HIRATA, Helena, Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. Caderno CRH [en linea] 2011.

_____. **A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho**. *Sociologias*, Porto Alegre, n. 21, p. 24-41, Junho de 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222009000100003&lng=en&nrm=isso. Último acesso em 12 de janeiro de 2020.

_____. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In: Hirata, H. et al (coord.) **Dictionnaire critique du féminisme**, Paris: PUF,

p. 35-44 (trad. bras. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo, in Dicionário Crítico do Feminismo, São Paulo: EDUNESP, 2009.

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana C.; CRUZ, Gabriela F. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização. In: ABREU, Alice R. D. P; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e Trabalho no Brasil e na França**, São Paulo: Boitempo, 2016.

LAWRENCE, Ken. **Mississippi's First Labor Union**. Disponível em: <http://www.sojournertruth.net/mississippisfirst.pdf>. Último acesso em 22 de julho de 2018.

LEITE, Marcia de Paula. **Tecendo a precarização: trabalho a domicílio e estratégias sindicais na indústria de confecção em São Paulo**. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro , v. 2, n. 1, p. 57-94, Mar. 2004 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462004000100005&lng=en&nrm=iso. Último acesso em 02 de dezembro de 2017.

LIMA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho**. 2010. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

LONG, Vanessa. **Satutory Parental Leave and Pay in the UK: Stereotypes and Discrimination**, pp.53. Disponível em:http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err9_long.pdf. Último acesso em 20 de julho de 2018.

MAGANO, Octavio B. **Política do Trabalho**, Volume II. São Paulo,: Ltr, 1985.

MALLET, Estevão. **Igualdade, discriminação e direito do trabalho**. Brasília: 2010, Revista do TST, jul/set.

_____. **Igualdade e Discriminação em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

MEAD, Margaret. **Sexo e temperamento**. São Paulo: Perspectiva, 1969.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: 2008, 3ª ed.

NABESHIMA, Yuri Kuroda. **A discriminação da mulher no mercado de trabalho: estudo comparado da legislação do Brasil e do Japão**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito Internacional) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. doi:10.11606/D.2.2014.tde-12122014-094325.

NOLAND, Marcus; MORAN, Tyler; Kotschwar, Barbara. **Is gender diversity profitable? Evidence from a Global Survey**. Disponível em: <https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>. Último acesso em 21 de julho de 2018.

OLTRAMARI, F. **A Igualdade e a Dignidade da Pessoa Humana e a Discriminação dos Homossexuais nos Contratos de Trabalho**. Justiça do Direito (UPF) , Passo Fundo, v. 18, n.1, p. 137-152, 2004.

PARKER, Richard. **Stigma, prejudice and discrimination in global public health**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro , v. 28, n. 1, p. 164-169, Jan. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2012000100017&lng=en&nrm=iso. Último acesso em janeiro de 2019.

PRAZERES, Taísa Junqueira; NAVARRO, Vera Lucia. **Na costura do sapato, o desmanche das operárias: estudo das condições de trabalho e saúde das pespontadeiras da indústria de calçados de Franca, São Paulo, Brasil**. Em: Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro , v. 27, n. 10, p. 1930-1938, Oct. 2011. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2011001000006&lng=en&nrm=iso. Último acesso em 02 de dezembro de 2017.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

_____. **O trabalho da mulher no Brasil**. São Paulo: Perspectivas, 2002.

SIEGHART, Mary Ann. **Go home, your job is wrecking you**, Londres, The Times, 1995.

SCHOLZ, Roswitha. **O valor é o homem**. Disponível em: <http://www.obeco-online.org/rst1.htm>. Último acesso em 02 de julho de 2018.

STORVIK, Aagoth; TEIGEN. **Women on board: The norwegian experience**. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07309.pdf>. Último acesso em 03 de janeiro de 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Renovar, 2010, 3ª ed.

TISECU, Alessandra Devulsky da Silva. *As lutas emancipatórias das mulheres no capitalismo e no feminismo*. In: KASHIMURA, Celso Naoto Jr.; AKAMINE, Oswaldo Jr.; MELO, Tarso de (Orgs.). **Para a crítica do direito – Reflexões sobre teorias e práticas jurídicas**. São Paulo: Outras Expressões e Dobra Editorial, 2015. Parte III. pp 549-566.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. *Trabalho das mulheres e feminismo: uma abordagem de gênero do direito do trabalho*. In: KASHIMURA, Celso Naoto Jr.; AKAMINE, Oswaldo Jr.; MELO, Tarso de (Orgs.). **Para a crítica do direito – Reflexões sobre teorias e práticas jurídicas**. São Paulo: Outras Expressões e Dobra Editorial, 2015.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

WOOLF, Virginia. **Um Teto Todo Seu**. São Paulo: Tordesilhas, 2014.

Legislação, Notícias, Jurisprudência e Pesquisas Referenciadas

ACUERDO ESTATAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AENC 2018-20)
Disponível em: <https://www.ccoo.es/8803e462e8bc090577764adcbadf7bbd000001.pdf>. Último acesso em 26 de dezembro de 2019.

BEIJING DECLARATION AND PLATFORM FOR ACTION. Disponível em: https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf. Último acesso em 02 de janeiro de 2020.

BBC NEWS.. *Sucesso na Noruega, Cotas para Mulheres em empresas inspira União Europeia*. Disponível em: < <https://www.terra.com.br/noticias/sucesso-na-noruega-cota-para-mulheres-em-empresas-inspira-ue,4fb9a418851ca310VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html>>. Último acesso em 04 de janeiro de 2020.

BRASIL. *Constituição de 1937*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Constituição de 1946*. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1940-1949/constituicao-1946-18-julho-1946-365199-publicacaooriginal-1-pl.html>. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Lei nº 8.313/1991*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8313cons.htm. Último acesso em 22 de junho de 2018.

BRASIL. *A Lei 9.029 de 1995*. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1995/lei-9029-13-abril-1995-348798-norma-pl.html>. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Constituição de 1824*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Constituição de 1891*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Constituição de 1934*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Constituição de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Decreto 21.417-A de 1932*. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Decreto Legislativo nº 104 de 1964*. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-104-24-novembro-1964-350532-publicacaooriginal-1-pl.html>. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Decreto Legislativo nº 24, de 1956*. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1950-1959/decretolegislativo-24-29-maio-1956-350643-publicacaooriginal-1-pl.html>. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Decreto nº 4.377/2002*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Último acesso em 22.07.2018. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Lei* 8.685. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8685.htm. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Lei* 9.100/95. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1995/lei-9100-29-setembro-1995-372892-norma-actualizada-pl.html>. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Lei Complementar* 101/2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp101.htm. Último acesso em 22 de julho de 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei n.* 7179/2017. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=2958299&disposition=inline>. Último acesso em 21 de julho de 2018.

BUSINESS INSIDER. *Sweden Maternity Leave, Paternity Leave*. Disponível em < <https://www.businessinsider.com/sweden-maternity-leave-paternity-leave-policies-latte-dads-2018-4>>. Último acesso em 11 de janeiro de 2020.

CÂMARA LEGISLATIVA BRASILEIRA. *A Constituinte e as mulheres*. Disponível em: < https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/a-constituente-e-as-mulheres/arquivos/Constituente%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf> Último acesso em 25 de outubro de 2019.

DIEESE. *Anuário das mulheres brasileiras*. São Paulo: DIEESE, 2011.

DIEESE. *Terceirização e precarização das condições de trabalho*. São Paulo: DIEESE, 2017

EIGE. *Gender Equality and Economic Independence: part time and self-employment*. Disponível em:< <https://eige.europa.eu/about/projects/gender->

equality-and-economic-independence-part-time-work-and-self-employment.>
Último acesso em 28 de dezembro de 2019.

EL PAÍS. *Movimiento me too*. Disponível em https://brasil.elpais.com/tag/movimiento_metoo. Último acesso em 02 de janeiro de 2020.

ESPAÑA. Ley Del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>>. Último acesso em 28 de dezembro de 2019.

EURONEWS. *Which Countries in Europe offer the most Paternity Leave*. Disponível em: <http://www.euronews.com/2017/11/01/which-countries-in-europe-offer-the-most-paternity-leave>. Último acesso em 22 de julho de 2018.

EUROPARL. *The Policy of Gender Equality in Netherlands*. Disponível em: <
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA\(2015\)519227_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf)>. Último acesso em 04 de janeiro de 2019.

ESPAÑA. *Ley Orgánica 3/2007*. Disponível em: <
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>> Último acesso em 22 de dezembro de 2019.

FEBRAC. *Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação aponta que cerca de 70% da mão de obra no setor é do sexo feminino*. Disponível em: <http://www.febrac.org.br/novafebrac/index.php/noticias/sala-de-imprensa/849-mulheres-dominam-setor-de-asseio-e-conservacao>. Último acesso em 21 de julho de 2018.

FRANÇA. *Act for the freedom to choose*. Inteiro teor do Ato disponível em: <
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/act_for_the_freedom_to_choose.pdf >. Último acesso em 17 de dezembro de 2019.

FRANÇA. *Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019*. Disponível em: <
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037964765&dateTexte=&categorieLien=id> >. Último acesso em 22 de dezembro de 2019.

FRANÇA. *Index de l'égalité femmes-hommes : comment ça marche?* Disponível em: < <https://www.gouvernement.fr/index-de-l-egalite-femmes-hommes-comment-ca-marche>>. Último acesso em 17 de dezembro de 2019.

FRANÇA. *The Gender Equality Index*. Disponível em: < <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/indexegalitefemmeshommes-ve-03-pageapage.pdf>>. Último acesso em 22 de dezembro de 2019.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. *Mulheres perdem trabalho após terem filhos*. Disponível em: < <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>. Último acesso em 29 de dezembro de 2019.

GENDER EQUALITY AND YOU. *Gender Equality in Austria*. Disponível em: < http://genderequalityandyou.at/wp-content/uploads/2018/10/Gender-Equality-in-Austria_EN_WEB.pdf>. Último acesso em 28 de dezembro de 2019.

GOVERNO DO REINO UNIDO. *Shared Parental Leave and pay eligibility*. Disponível em : <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility-for-birth-parents>. Último acesso em 22 de julho de 2018.

GLOBO. *Mulheres ganham até 38% menos que homens na mesma função*. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/mulheres-ganham-ate-38-menos-que-homens-na-mesma-funcao-22466944>>. Último acesso em 05 de maio de 2019.

GLOBO. *Negros são maioria pela primeira vez na Universidade Pública*. <https://oglobo.globo.com/sociedade/educacao/negros-sao-maioria-pela-primeira-vez-nas-universidades-publicas-aponta-ibge-24077731>. Último acesso em 15 de novembro de 2019.

JDSUPRA. *Gender Pay Equality in France*. Disponível em: <<https://www.jdsupra.com/legalnews/gender-pay-equality-in-france-march-1-99497/>>. Último acesso em 20 de dezembro de 2019.

LADEIA, Bárbara. *6 empresas que cuidam das mães com carinho*, set/2016. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/6-empresas-que-cuidam-das-maes-com-carinho/>. Último acesso em 21 de julho de 2018.

OIT. *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências para Mulheres 2018*. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--es/index.htm>. Último acesso em 5 de maio de 2019.

ONU. *Ações afirmativas na Bélgica*. <<https://www.un.org/press/en/2002/wom1344.doc.htm>>. Último acesso em 04 de janeiro de 2019.

PARLAMENTO BRITÂNICO. *Early Factory Legislation*. Disponível em: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation/>. Último acesso em 11 de janeiro de 2020.

REINO UNIDO. *Earnings and Working Hours - Gender Pay Gap in the UK*. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/genderpaygapintheuk/2019>>. Último acesso em 22 de dezembro de 2019.

PARLAMENTO EUROPEU. *Directives on Parental Leave*.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>. Último acesso em 04 de janeiro de 2020.

SENADO BRASILEIRO. *Lobby do Batom. Marco Histórico no combate à discriminação*. <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/03/06/lobby-do-batom-marco-historico-no-combate-a-discriminacoes>> Último acesso em 25 de outubro de 2019.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Ação por Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186*. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Julgamento em 26 de abril de 2012.

TELEGRAPH UK. *Take Five Months Parental Leave Swedish Fathers Told*. Disponível em: <https://www.telegraph.co.uk/news/2017/12/19/take-five-months-parental-leave-swedish-fathers-told/>. Último acesso em 22 de julho de 2018.

THE CONVERSATION. *Lessons learned from Norway in Getting Women onto Corporate Boards*. Disponível em: <http://theconversation.com/lessons-from-norway-in-getting-women-onto-corporate-boards-38338>. Último acesso em 21 de julho de 2018.

THE GLOBAL GENDER GAP REPORT 2017. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf. Último acesso em 21 de julho de 2018.

THE GUARDIAN. *What you need to know about gender pay gap reporting*. Disponível em: < <https://www.theguardian.com/news/2018/feb/28/what-you-need-to-know-about-gender-pay-gap-reporting>>. Último acesso em 22 de dezembro de 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, Tribunal Pleno, DJET, 13 de dezembro de 2019.

WOMEN AT WORK: TRENDS. Disponível em: < https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang-en/index.htm>. Último acesso em 06 de janeiro de 2020.