

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

Octávio Benedito Pereira Ramos

**O protagonismo da mulher representado no artigo 386 da CLT à luz da CF/88,
das restrições da Lei 13.467/2017 e do tema 1046 do STF**

Juiz de Fora
2025

Octávio Benedito Pereira Ramos

**O protagonismo da mulher representado no artigo 386 da CLT à luz da CF/88,
das restrições da Lei 13.467/2017 e do tema 1046 do STF**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal de Juiz de Fora,
como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Karen Artur

Juiz de Fora

2025

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Ramos, Octávio Benedito Pereira Ramos.

O protagonismo da mulher representado no artigo 386 da CLT à luz da CF/88, das restrições da Lei 13.467/2017 e do tema 1046 do STF / Octávio Benedito Pereira Ramos Ramos. -- 2025.

36 f.

Orientadora: Karen Artur

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, 2025.

1. trabalho da mulher. 2. art. 386 CLT. 3. tema 1046 do STF. 4. TST. 5. conciliação vida profissional e vida familiar. I. Artur, Karen, orient. II. Título.

Octávio Benedito Pereira Ramos

**O protagonismo da mulher representado no artigo 386 da CLT à luz da CF/88,
das restrições da Lei 13.467/2017 e do tema 1046 do STF**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal de Juiz de Fora,
como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em 22 de julho de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Karen Artur - Orientadora
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr. Flávio Bellini Salles
Universidade Federal de Juiz de Fora

Bárbara Alvim Sampaio
Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-Minas

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo central abordar se a regra contida no artigo 386 da CLT – que dispõe sobre a obrigatoriedade do descanso semanal remunerado feminino ser concedido aos domingos pelo menos uma vez a cada quinze dias – pode ser afastada mediante acordo coletivo ou convenção coletiva, à luz do tema 1046 do STF, tal qual pretendido por setores econômicos. Para tanto, foi feita análise de doutrina e de decisão exemplar sobre a temática, além de estudos sobre a jornada da mulher na sociedade atual. Como resultados tem-se que, além de tratar-se de direito indisponível, o artigo permite concretude atual e promocional à proteção do trabalho da mulher, já que, ao reforçá-lo, o Direito do Trabalho incorpora novas dimensões, menos atinentes a aspectos fisiológicos ou individuais e mais concernentes à coletividade, no tema da conciliação da vida profissional, familiar e social.

Palavras-chaves: trabalho da mulher; art. 386 CLT; tema 1046 do STF; TST; conciliação vida profissional e vida familiar.

ABSTRACT

This Final Coursework has as its main objective to address whether the rule set forth in Article 386 of the CLT, which establishes the mandatory granting of paid weekly rest to women on Sundays at least once every fifteen days, can be set aside through a collective agreement or a collective bargaining agreement, in light of STF Topic 1046, as intended by certain economic sectors. For this purpose, an analysis of doctrine and an exemplary decision on the subject was carried out, in addition to studies on the role of women in today's society. The results indicate that, besides being an unavailable right, the article provides current and promotional effectiveness to the protection of women's work, since, by reinforcing it, Labor Law incorporates new dimensions, less related to physiological or individual aspects and more related to the collectivity, regarding the reconciliation of professional, family, and social life.

Keywords: Women's work; Art. 386 CLT; Federal Supreme Court; Superior Labor Court; Topic 1046. Reconciliation of professional and family life.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	06
2	O PROTAGONISMO DO TRABALHADOR COMO SUJEITO DE DIREITOS NO DIREITO DO TRABALHO.....	08
3	O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER ESCULPIDO NO ARTIGO 386 DA CLT.....	15
3.1	A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL REPRESENTADA NO ARTIGO 386 DA CLT.....	18
4	A LEI 13.467/2017 E O TEMA 1046 DO STF: IMPLICAÇÕES PARA PREVISÃO DO ARTIGO 386 DA CLT E O DSR DAS MULHERES.....	20
4.1	A REFORMA TRABALHISTA E A TESE FIXADA NO JULGAMENTO DO ARE 1.112.163 PELO STF.....	20
4.2	A INAFASTABILIDADE DO DIREITO CONTIDO NO ARTIGO 386 DA CLT POR ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA.....	23
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
	REFERÊNCIAS.....	32

1 INTRODUÇÃO

Inicialmente, pode-se assumir como objeto deste estudo a análise sobre a hipótese de que a regra contida no artigo 386 da CLT¹ pode ser afastada mediante acordo ou convenção coletiva, à luz do tema 1046 do STF, tal qual pretendido por setores econômicos.

Para desenvolver o tema, por meio do método hipotético-dedutivo, se inicia o estudo pelo sujeito central em toda a história do Direito do Trabalho: o trabalhador. Nesse contexto, buscar-se-á demonstrar a necessidade de se considerar o trabalhador como um sujeito ativo, cerceado de Direitos Fundamentais. É o trabalhador o protagonista na relação jurídica estudada, seja na formação histórica da Justiça do Trabalho, seja enquanto jurisdicionado pela especializada.

À guisa de ilustrar o protagonismo exercido pelo trabalhador, nesse contexto, o trabalho traz breve exposição sobre categoria específica, dos motoristas.

Em seguida, cumpre dar enfoque à mulher, notadamente, à luz da norma laboral. Isso porque, a mulher goza de seção individualizada na norma celetista, representatividade de garantia constitucional conferida pelo artigo 7º, XX da Constituição Federal de 1988.

Contudo, cumpre ressaltar a linha tênue observada entre a proteção conferida pela norma e eventual discriminação, o que iria de encontro também à Carta, especificamente ao artigo 5º, inciso I.

Neste momento, surge o questionamento se a norma específica desse grupo, contida no artigo 386 celetário, pode ou não ser objeto de convenção ou acordo.

Para tanto, o estudo perseguirá em análise da tese fixada pela Suprema Corte no tema 1046, analisando seus impactos e efeitos práticos quando em confronto com disposição legal calcada em princípio basilar constitucional (artigo 7º, XX, CRFB/1988).

Logo, será possível arrematar no sentido de que a disposição contida no artigo 386 da norma laboral não é passível de ser alterada por instrumento coletivo. Não obstante a previsão expressa do artigo 611-B, V, celetista, de que é objeto ilícito instrumento coletivo que pactue a supressão ou a redução de direitos decorrentes da

¹ Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

proteção do mercado de trabalho da mulher, conclui-se, também, como indisponível o direito do artigo 386 da CLT.

Este trabalho foi desenvolvido em três partes, além dessa introdução e das considerações finais. Na primeira parte, recupera-se a importância histórica do protagonismo do trabalhador como sujeitos de direitos, já sinalizando para as pressões desprotetivas. A segunda parte centra-se na análise das dimensões sociais da jornada da mulher, cuidando-se de abordar as condições que vão além da jornada. Por fim, a terceira parte destina-se a analisar o ponto central do trabalho, isto é, a possibilidade de se afastar a previsão normativa do artigo 386 por meio de acordo ou convenção coletiva, à luz do tema 1046 do STF.

2 O PROTAGONISMO DO TRABALHADOR COMO SUJEITO DE DIREITOS NO DIREITO DO TRABALHO

Inicialmente, revela-se oportuno, para a adequada consecução dos objetivos deste trabalho, proceder à análise do ramo jurídico em questão, com especial atenção ao papel de destaque exercido pelo público tutelado, em particular, as mulheres.

Tal abordagem se justifica na medida em que, para se alcançar o propósito central deste estudo — o qual se relaciona, sobretudo, com a investigação de aspectos sociais relacionados à jornada de trabalho da mulher —, impõe-se, preliminarmente, a compreensão do Direito do Trabalho como ramo autônomo do ordenamento jurídico nacional, de natureza eminentemente social, cujo sujeito ativo por excelência é o trabalhador (Delgado, 2020).

O Direito do Trabalho enquanto ramo autônomo jurídico goza de autonomia científica tanto em sua esfera material quanto processual. Isso só é possível pela vasta base principiológica que esse ramo do Direito possui. Assim, é que, consoante Bezerra Leite, na obra Curso de Direito do Trabalho, “A coerência interna de um sistema jurídico decorre dos princípios sobre os quais se organiza.” (LEITE, 2025, p. 68).

Merece realço o caráter de Direito Humano que o trabalho possui, à luz do artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos², e dos artigos 1º, IV e 6º da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Nesse contexto, com o fito de compreender esse fenômeno jurídico tão complexo, cumpre trazer à lume os ensinamentos do ilustre mestre Maurício Godinho Delgado, que supera os enfoques objetivistas e subjetivistas de definição científica do Direito do Trabalho. Embora o autor reconheça a validade dos modelos retromencionados, em seu trabalho, se aproxima da concepção “mista”, de forma que:

Nesse quadro, o Direito Individual do Trabalho define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e

² Artigo 23 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.

Já o Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva realizada autonomamente ou através das respectivas associações (5).

O Direito Material do Trabalho, compreendendo o Direito Individual e o Direito Coletivo – e que tende a ser chamado, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido lato -, pode, finalmente, ser definido como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas ações coletivas (Delgado, 2020. p. 49).

Portanto, seja enquanto Direito Fundamental basilar do Estado Brasileiro, seja enquanto ciência jurídica autônoma fundamentada em vasta base principiológica, o Direito do Trabalho tem assumido um caráter expansionista, de forma que precisa agasalhar diversos prestadores de trabalho, empregados ou não.³

Ainda assim, também para esse grupo, urge definir que não se mostra razoável o elastecimento de jornadas de forma desarrazoada, anárquica aos interesses dos grupos dominantes, sem considerar as necessidades básicas individuais dos trabalhadores. Significa dizer que, também para esses, mostra-se coerente definir condições básicas de trabalho, especialmente, àquelas atinentes à jornada do trabalhador, seja empregado ou não.

Nesse sentido, para ilustrar a situação acima mencionada, traz-se o conteúdo da Lei 13.103/2015. Essa norma, conhecida como “Lei do motorista”, dispõe diversas previsões legais sobre a jornada dessa categoria, de forma que é explícita em abranger motoristas empregados e não empregados, em determinados aspectos. Assim, é exemplo prático de categoria que possui relação normatizada, nos exatos termos ensinados por Maurício Godinho Delgado.⁴

³ Entretanto, ainda assim, mesmo do ponto de vista teórico, deve-se preservar o epíteto Direito do Trabalho. É que, de um lado, o trabalho empregatício constitui a mais relevante modalidade de relação trabalhista lato sensu existente no mundo contemporâneo, justificando-se, pois, que a espécie mais importante oferte o designativo cabível ao próprio gênero (procedimento, aliás, muito comum na linguagem). De outro lado, a tendência expansionista do Direito do Trabalho tem estendido suas normas a categorias de prestadores de trabalho que não são, tecnicamente, empregados (como ocorre com o trabalhador avulso). Nesse contexto de expansão, o empregado se mantém como a figura central da normatividade justtrabalhista, embora não possa mais ser considerado o único tipo de trabalhador abrangido pelo ramo jurídico especializado a que deu origem. (Delgado, 2020, p. 52 - 53)

⁴ Nesse quadro, o Direito Individual do trabalho define-se como: complexos de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas. (Delgado, 2020, p. 49)

Nessa toada, para os fins de exemplificação, ao tratar sobre a categoria dos motoristas e seus contornos atuais, Carlos Henrique Bezerra Leite dita que:

[...] O art. 1º da Lei 13.103/2015 enuncia, com fundamento implícito no inciso XIII do art. 5º da CF, que é “livre o exercício da profissão de motorista profissional, atendidas as condições e qualificações profissionais estabelecidas nesta Lei”, além de explicitar que integram esta categoria profissional diferenciada os motoristas autônomos e empregados (CLT, art. 235-A) de veículos cuja condução exija formação profissional e que exerçam a profissão nas seguintes atividades ou categorias econômicas:

I – de transporte rodoviário de passageiros;

II – de transporte rodoviário de cargas.

Os motoristas profissionais em geral (autônomos e empregados), nos termos do art. 2º, I a IV, da Lei 13.103/2015, são titulares dos seguintes direitos:

I – ter acesso gratuito a programas de formação e aperfeiçoamento profissional, preferencialmente mediante cursos técnicos e especializados previstos no inciso IV do art. 145 da Lei 9.503, de 23 de setembro de 1997 – Código de Trânsito Brasileiro¹⁸, normatizados pelo Conselho Nacional de Trânsito – CONTRAN, em cooperação com o poder público;

II – contar, por intermédio do Sistema Único de Saúde – SUS, com atendimento profilático, terapêutico, reabilitador, especialmente em relação às enfermidades que mais os acometem;

III – receber proteção do Estado contra ações criminosas que lhes sejam dirigidas no exercício da profissão;

IV – contar com serviços especializados de medicina ocupacional, prestados por entes públicos ou privados à sua escolha.

Importante alteração foi dada pelo art. 3º da Lei 13.103/2015, porquanto aos motoristas profissionais (autônomo ou empregados) dependentes de substâncias psicoativas é assegurado o pleno atendimento pelas unidades de saúde municipal, estadual e federal, no âmbito do Sistema Único de Saúde, podendo ser realizados convênios com entidades privadas para o cumprimento da obrigação. (Leite, 2025, p. 249).

Portanto, resta claro que o Direito Trabalho assume contorno expansionista para a categoria dos motoristas, conforme recorte, com fundamento constitucional, ainda que implícito. Assim, sob qualquer aspecto que se verifique, emerge insofismável a razoabilidade que acometeu ao legislador para que a mesma disposição em relação ao intervalo *interjornada* se aplique aos motoristas autônomos e aos empregados, por exemplo.

Destarte, não obstante quaisquer apontamentos que se possa fazer à norma retromencionada, especialmente pela previsão expressa da relação de trabalho autônoma entre motoristas e contratantes, não se pode olvidar para as garantias e proteções que confere também aos autônomos, como posto, o que se mostra louvável, ao menos.

É necessário ratificar que o Direito do trabalho possui a relação empregatícia como sua premissa básica, da qual se originam todos seus princípios próprios. Em

verdade, isso se deve pois o que importa, nessa relação, é o sujeito ativo protegido: o empregado. Nessa toada, colaciona-se os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins:

A melhoria das condições de trabalho e sociais do trabalhador vai ser feita por meio da legislação que, antes de tudo, tem por objetivo proteger o trabalhador, que é considerado o polo mais fraco da relação com seu patrão. Este é normalmente mais forte economicamente, suportando os riscos de sua atividade econômica. No Direito do Trabalho a lei estabelece um mínimo, mas as partes podem convencionar direitos superiores a esse mínimo. As medidas protetoras a serem observadas são previstas na própria legislação, quando limita a jornada de trabalho, assegura férias ao trabalhador depois de certo tempo, possibilita intervalos nas jornadas de trabalho, prevê um salário que é considerado o mínimo que o operário pode receber etc. O Direito do Trabalho visa equilibrar a relação entre empregado e empregador, que é desigual. Tem o Direito do Trabalho por funções: a – tutelar: de estabelecer regras mínimas para a proteção do trabalhador; b – social: para garantir a condição social do trabalhador (Martins, 2025, p. 20).

É nesse sentido que as pesquisas sobre jornada, suas dimensões sociais e contornos precisa ter como foco o grupo de indivíduos efetivamente impactado por essas: os trabalhadores. Entende-se, que o Direito do Trabalho, especialmente nos dias atuais, deve assumir contornos expansionistas, amparado pelo preceito constitucional do artigo 5º, inciso XIII⁵ da Constituição Federal de 1988 e pela afirmativa de que se constitui como Direito Humano.

Ademais, o papel de protagonismo conferido ao empregado (a) pelo Direito do Trabalho é ratificado ao notar o trabalhador como sujeito de Direitos. De acordo com Martins (2025), o empregado deve ser notado como sujeito de direitos na relação de emprego, não objeto de direito.

É incontestável a função protecionista ao empregado exercida pelo Direito do Trabalho, pois trata de marca presente em sua gênese. Pode-se, inclusive, apoiar-se no próprio princípio da proteção, parte da vasta base principiológica que garante a coesão de todo sistema jurídico do Direito do Trabalho. Conforme Bezerra Leite⁶, não obstante os diversos ataques realizados ao sistema legal de proteção dos

⁵ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; (Brasil, 1988).

⁶ “O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele. Tendo em vista a vigência da Lei 13.467/2017, que abalou, sensivelmente, o sistema legal de proteção aos trabalhadores, invocamos o Enunciado 1 aprovado na II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: (...)” (Leite, 2025, p. 79)

trabalhadores na vigência da Lei 13.467/2017, esse princípio deve guiar a aplicação das regras jurídicas, como definiu o Enunciado 1 aprovado na II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.⁷

Historicamente, a construção do Direito do Trabalho passa, necessariamente, pelo reconhecimento do trabalhador como sujeito de Direitos, fruto de sua luta própria, pessoal. Assim, cumpre socorrer aos ensinamentos de Magda Barros Biavaschi:

O Direito do Trabalho, como os demais ramos do Direito, é produto das relações sociais. Compreendido a partir da luta dos trabalhadores contra a exploração capitalista, como se viu no capítulo anterior, é informado por princípios próprios que marcam sua gênese. Mesmo os que entendem seu processo de positivação apenas a partir dos interesses das elites, não negam os profundos conflitos de classe que contribuíram para impulsionar esse processo. Tais conflitos, neste trabalho, são reconhecidos como fontes materiais desse novo Direito, como, por exemplo, as insurreições proletárias de Paris, em 1848; a Comuna de Paris, em 1871; as lutas sociais na Espanha, que impeliram o Código Civil Espanhol de 1889; a Revolução Mexicana, de 1912, que impulsionou a Constituição de 1917; e a Revolução Russa, de 1917, motivadora da Constituição de 1918. São manifestações indicativas do surgimento de uma consciência de classe que vai marcando sua presença, com movimentos que despedaçaram o princípio da igualdade formal como fundamento da ordem jurídica, como se quis mostrar no primeiro capítulo, a partir, basicamente, da grande indústria inglesa. No Brasil, porém, o reconhecimento do trabalhador como sujeito de direitos teve suas especificidades (Biavaschi, 2005, p. 122).

Portanto, o que se pode concluir dos ensinamentos de Biavaschi é que a Justiça do Trabalho somente se consolidou após série de esforços de diversos grupos de trabalhadores ao longo da história, em uma verdadeira luta de classes contra a exploração capitalista. No Brasil, é a partir de 1930 que o trabalhador brasileiro tem assegurado a condição de sujeito ativo na Justiça Social, posterior Justiça do Trabalho (Biavaschi, 2005, p. 122-123).

É somente pela tensão social histórica existente entre as classes que foi possível o surgimento do próprio ramo jurídico, “Direito que, rompendo com o primado da autonomia das vontades, busca compensar a desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador e mitigar o desequilíbrio inerente a uma sociedade capitalista.” (Biavaschi, 2005, p. 122).

Novamente, socorre-se aos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado:

⁷ “1. REFORMA TRABALHISTA. HERMENÊUTICA. SUBSISTÊNCIA DO CARÁTER TUITIVO DO DIREITO DO TRABALHO. HERMENÊUTICA TRABALHISTA. O princípio da proteção deve ser compreendido como fundamento para a aplicação de uma regra jurídica, sob pena de não ser reconhecida como norma jurídica trabalhista. Subsistência do caráter tuitivo do direito do trabalho.” (Leite, 2025, p. 79).

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. A existência de tal ramo especializado no Direito supõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa e conjugada, com o advento e evolução capitalistas. Porém o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Grã-Bretanha; na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia. (Delgado, 2020, p. 97).

Nada obstante, não tem se mostrado suficiente a compreensão histórica e o protagonismo exercido pelo trabalhador, ante os diversos ataques acometidos ao Direito e à Justiça do Trabalho, oriundos de todos os lados, inclusive, da Suprema Corte pátria.

Atualmente, são inúmeros os exemplos de amenizações de princípios basilares da justiça laboral. Não só amenizações, mas também deturpações de princípios constitucionais – por exemplo, a deturpação exercida pelo legislador sobre o princípio da negociação coletiva na Lei 13.467, validada pelo STF no julgamento do ARE 1121633, fixando a tese de repercussão geral do Tema 1046.⁸

Não coincidentemente, é nesse contexto de fragilização de Direitos basilares que se considera crucial que a academia extrapole barreiras de discussões tradicionais, afetas à quantidade e extensão do trabalho, por exemplo.

Mostra-se de imensa valia os questionamentos relacionados à intensidade do trabalho nos dias atuais, especialmente se em análise as consequências dessa intensidade na vida dos trabalhadores e trabalhadoras. As autoras Sayonara Grillo e Karen Artur (2022, p. 321-339) debruçam-se em investigação científica com o fim de verificar como esse campo jurídico tem reagido ao processo de intensificação do trabalho.

Por meio de vasta pesquisa, as autoras definem que os autores que tratam dos processos de intensificação do trabalho percebem que os trabalhadores imersos nesse contexto são cada vez mais controlados. Ainda, o que aqui se define, é que

⁸ **Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Tese:** São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

mesmo em um contexto de conflito social, a análise deve retornar ao protagonismo conferido ao empregado tutelado pelo Direito do Trabalho, conforme lições de Delgado (2020).

Diante desse cenário, é possível concluir que o reconhecimento do trabalhador como protagonista ao longo de todo processo de formação histórica do Direito do Trabalho ainda carece de afirmação. A discussão precisa se moldar de forma *expansionista* em relação ao sujeito propriamente dito, para que não se abandone o caráter social da especializada, especialmente tendo em vista os retrocessos legislativos atuais. Trata-se de resgatar a cidadania do trabalhador, trazendo-a ao contexto da relação de emprego. Significa considerar a pessoa que trabalha como uma unidade, trazendo-a ao protagonismo, no exato conceito de Cleber Lúcio de Almeida (2015, p. 10).⁹

Somente dessa forma, com o trabalhador em enfoque, será possível alcançar a condição social do trabalhador, conforme lições de Sérgio Pinto Martins (2025). Cumpre arrematar que, colocando-se o empregado como sujeito social, de direitos, em foco, surgem questionamentos quanto à proteção conferida pelo legislador ao mercado trabalho da mulher, fundamentado em princípio constitucional próprio.¹⁰

⁹ A pessoa humana que trabalha é uma unidade, ou seja, pessoa, cidadão e empregado, e a cada uma dessas dimensões correspondem determinados direitos - direitos da pessoa, direitos da cidadania e direitos do empregado -, respectivamente, o que significa que tomar o ser humano que trabalha como pessoa significa a valorização dos direitos humanos e fundamentais que concernem à pessoa humana por si mesma.

¹⁰ Princípio da proteção ao mercado de trabalho da mulher: Esse princípio, que está consagrado no inc. XX do art. 7º da CF, tem por escopo estabelecer ações afirmativas em prol das mulheres trabalhadoras. Visa, sobretudo, corrigir as injustiças históricas e as discriminações que sofrem as mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens. (Leite, 2025, p.74).

3 O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER ESCULPIDO NO ARTIGO 386 DA CLT

Resta claro que, com fulcro na principiologia basilar do Direito do Trabalho, deve-se compreender os trabalhadores em seu aspecto social, considerando-os sob um ponto de vista humano, como um único ser, sujeito social, de direitos. Nesse contexto, chama a atenção a especial proteção – decorrente do princípio da proteção, também mencionado retro – conferida à mulher.

Historicamente, pode-se atribuir à Revolução Industrial (século XIX) um marco na luta por legislações protecionistas em favor da mulher. Conforme Martins (2025)¹¹, naquele contexto, as mulheres cumpriam jornadas de 14 a 16 horas por dia, sujeitas à salários baixos e condições precárias de labor. E, inevitavelmente, ainda deveriam cuidar de afazeres domésticos e dos filhos, não tendo qualquer proteção quando gestantes ou, ainda, na amamentação.

Seguindo nesse estudo, o Brasil possui seus próprios contornos históricos em matéria de legislações protetivas à mulher, que vão desde à Lei Estadual paulista no 1.596 (São Paulo, 1917) – que proibia o trabalho da mulher em indústrias durante o último mês de gravidez – até a Lei 14.457/2022 (Brasil, 2022) - que cria programa de emprego específico para mulheres.

A Constituição da República de 1988 consagrou, em seu artigo 5º, o princípio da igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Dentre os

¹¹ “Com base nesses problemas é que começou a surgir uma legislação protecionista em favor da mulher. Na Inglaterra, surge o Coal Mining Act, de 19-8-1842, proibindo o trabalho da mulher em subterrâneos. O Factory Act, de 1844, limitou a jornada de trabalho da mulher a 12 horas de trabalho, proibindo-a no período noturno. O Factory and Workshop Act, de 1878, vedou o emprego da mulher em trabalhos perigosos e insalubres. Na França, houve uma lei de 19-5-1874 que proibiu o trabalho da mulher em minas e pedreiras, assim como o trabalho noturno para menores de 21 anos. A lei de 2-11-1892 limitou a jornada de trabalho das mulheres em 11 horas. A lei de 28-12-1909 outorgou o direito às mulheres grávidas do repouso não remunerado de oito semanas, vedando o carregamento de objetos pesados. Na Alemanha, o Código Industrial de 1891 fixou algumas normas mínimas quanto ao trabalho da mulher. A Constituição do México, de 1917, estabeleceu a isonomia salarial entre os sexos. Durante a gravidez não é possível exigir serviços da mulher que demandem esforço físico considerável e signifiquem perigo para a saúde em relação à gestação. Terão direito a um descanso de seis semanas anteriores ao parto e seis semanas depois. Devem receber salário integral e o seu emprego deve ser mantido, com os direitos que haja adquirido na relação de trabalho. No período de lactação, haverá dois descansos extraordinários por dia, de meia hora cada um para alimentar a criança (art. 123, V). O Tratado de Versalhes estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, que foi albergado por muitos países, entre os quais o Brasil.” (Martins, 2025, p. 737).

dispositivos que o compõem, destaca-se o inciso I, que assegura expressamente a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres.¹²

Ademais, o legislador constituinte originário previu, no artigo 7º, inciso XX, a garantia de direitos específicos às mulheres, os quais demandam proteção especial no âmbito das relações laborais.¹³ Nota-se, na doutrina, que a premissa dessa garantia constitucional às mulheres está pautada em fundamentos fisiológicos, mas também sociais, no sentido de preservação da família, conforme Bezerra Leite.¹⁴

Contudo, conforme será abordado nos próximos tópicos, há que se notar o desenvolvimento de doutrina e estudos que ampliam esses argumentos de proteção da mulher para a sua promoção, por meio de políticas e regramentos que lhe permitam desenvolver-se com dignidade em todos os aspectos da vida social. Tal ampliação, contudo, não se dá sem constantes pressões pelo retrocesso em normativas ou pela negativa de sua renovação.

Entende-se que a norma constitucional buscou tratar a mulher como sujeito social no Direito do Trabalho, observando suas questões humanas próprias que poderiam gerar situações desiguais no ambiente laboral, de encontro ao proposto pela Carta, nesse sentido. Cumpre trazer à baila os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins:

O inciso XX do art. 7º da Constituição, ao versar sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, já está tratando de forma indireta de não haver discriminação quanto a seu trabalho. O objetivo do constituinte é de que homens e mulheres tenham as mesmas possibilidades de trabalho, sem que haja nenhuma discriminação em relação à mulher. Para tanto, a lei ordinária deve conceder incentivos específicos visando à proteção de seu mercado de trabalho. (Martins, 2025, p. 610).

Assim, pode-se concluir que ambos autores vislumbram o objetivo deste princípio constitucional como o de, acertadamente, buscar-se as mesmas condições de trabalho para homens e mulheres, atribuindo papel à norma infraconstitucional de normatizar o tema.

¹² Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (Brasil, 1988)

¹³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (...) (Brasil, 1988).

¹⁴ Os fundamentos da proteção jurídica especial destinada à mulher são de ordem fisiológica, já que a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem, e social, porque interessa a toda a sociedade a defesa e proteção da família humana. (Leite, 2025, p. 543).

Sobre isso, a norma laboral pátria confere proteção especial às mulheres entre os artigos 372 a 401, no “Capítulo III”, intitulado de “DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER”, em outra referência objetiva ao princípio da proteção.

Entretanto, cumpre assinalar que os artigos 374, 375, 376, 378, 379, 380 e 387 foram revogados expressamente, por incompatíveis com a norma constitucional, sendo certo que todos os demais continuam em vigor. A exceção, nesse caso, é o artigo 384, revogado pela Lei 13.467/2017¹⁵.

Martins considera positiva a alteração do texto celetista em comento, tendo em mira que tratam de disposições do trabalho da mulher que, no contexto de igualdade determinado pela Magna Carta, não se justificariam. A consequência seria uma maior discriminação com a mulher, e não o contrário. (Martins, 2025, p. 741).

Especificamente sobre o artigo 384, cumpre retornar à Bezerra Leite:

Importa referir que o Pleno do STF, em repercussão geral no RE 658.312, reconheceu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição. O empregador recorrente sustentava que a referida regra celetista afrontaria a isonomia entre homens e mulheres prevista na Constituição (arts. 5º, I, e 7º, XXX). O STF esclareceu que a própria Constituição permite tratamento diferenciado para as situações expressas de tratamento desigual, a exemplo dos arts. 7º, XX; e 40, § 1º, III, a e b. O art. 384 da CLT, no entanto, foi expressamente revogado pela Lei 13.467/2017, a nosso ver, em clara violação ao princípio da vedação do retrocesso social. (Leite, 2025, p. 549).

Cumpre assinalar a posição divergente adotada por Martins, que alinha à posição sustentada pelo empregador recorrente nos autos do RE 658.312¹⁶, aduzindo que “Este dispositivo violava o princípio da igualdade e teria sido revogado pela Convenção no 111 da OIT, que veda tratamentos discriminatórios” (Martins, 2025, p. 742).

Entretanto, a mencionada posição adotada por Carlos Henrique Bezerra Leite (2025) mostra-se mais coesa com o princípio consagrado no artigo 7º, XX

¹⁵ Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017).

¹⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 528: Recepção, pela CF/88, do art. 384 da CLT, que dispõe sobre o intervalo de 15 minutos para trabalhadora mulher antes do serviço extraordinário*. Repercussão geral reconhecida no Recurso Extraordinário n. 658.312, relator: Ministro Dias Toffoli (decisão fixada por maioria), julgado em 15 set. 2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4145394&n_unicoTema=528. Acesso em: 07 jul. 2025.

Constitucional. A proteção do mercado de trabalho da mulher não pode ser afastada por singelo ônus gerado.

Diante desse cenário de tensões, há de se tratar sobre o direito ao descanso semanal remunerado da mulher e o artigo 386, que simboliza de forma evidente o princípio constitucional de proteção do mercado de trabalho feminino.¹⁷

3.1 A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL REPRESENTADA NO ARTIGO 386 DA CLT

De partida, cumpre assinalar que não restam dúvidas da constitucionalidade da previsão legal do artigo 386 celetista, o qual prevê escala de revezamento quinzenal para que se privilegie o descanso dominical das mulheres.

É o que decidiu a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, no julgamento do Recurso de Embargos proferido nos autos nº E-ED-RR-1606-46.2016.5.12.0001, de relatoria do Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, em 11/02/2022 (Brasil, 2022).

No caso, a Corte decidiu que a escala quinzenal para concessão do repouso semanal aos domingos para empregadas mulheres do artigo 386 é constitucional, pelo que prevalece sobre a garantia de coincidência desse repouso a cada três semanas, conforme a Lei nº 10.101 (Brasil, 2000).

O artigo 6º, §único da Lei nº 10.101/2000 determina que os trabalhadores do comércio em geral devem gozar de descanso semanal remunerado aos domingos pelo menos uma vez durante um período de três semanas.

Notadamente, é possível afirmar que a decisão proferida pelo TST nos autos destacados afirma o protagonismo da mulher para o Direito do Trabalho, ratificando a constitucionalidade da previsão do artigo 386 da CLT calcado no princípio constitucional do artigo 7, XX da Constituição Federal.

Especialmente, pois deve-se levar em conta todo o contexto enfrentado pela mulher trabalhadora, observando, então, as dimensões extra laborais de sua jornada.

Conforme expõe o Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, relator nos autos nº TST-RR - 41-58.2017.5.21.0002 (Brasil, 2024):

¹⁷ Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

De outra parte, sabe-se que a sobrecarga resultante da estrutura social que atribui essencialmente às mulheres, independentemente do exercício (ou não) de outra ocupação remunerada, maior responsabilidade pelo bem estar de todos os membros da família, acaba por impor-lhes não apenas sobrecarga física, mas essencialmente psíquica.

Não por acaso, são alarmantes os dados apurados pela Organização Mundial de Saúde (OMS), ao afirmar que "as mulheres estão mais expostas a riscos para a saúde mental devido à sobrecarga física e mental decorrente da jornada dupla de trabalho. (Brasil, 2024, p. 25).

Loga, no contexto em que as mulheres brasileiras estão expostas a jornadas duplas de trabalho, é incontestável que essas tornam-se objetivamente mais suscetíveis ao sofrimento psíquico. Cumpre assinalar o imenso trabalho não remunerado que essas exercem no ambiente familiar, também nesse sentido.

Ainda, deve-se levar em consideração que as mulheres estão plenamente inseridas no processo de intensificação do trabalho, conforme lições de Grillo e Artur (2022), o que agrava a problemática de recentes tentativas de se afastar a aplicação do louvável artigo 386 celetista.

Também, mostra-se oportuno destacar que os argumentos não devem ser resumidos em relação a possibilidade de se afastar a aplicação do referido dispositivo, pois deve-se levar em consideração as dimensões sociais da jornada feminina. Não se pode olvidar da realidade: a jornada de trabalho feminina possui nuances estruturais próprias, e são elas que conferem o protagonismo legislativo promocional do ordenamento, desde a fundamentação constitucional.

A jornada feminina possui carga de trabalho dobrada, se em conta o tempo real de trabalho, que abrange inúmeros aspectos de sua vida privada. Conforme Ziona Tanzer (2024, p. 5): "Esto se debe a que la carga desigual de las labores de cuidado limita las oportunidades de generar ingresos e impone una doble jornada laboral a las mujeres".

Assim é que se apresenta problemática qualquer possibilidade de afastamento da respectiva norma, eis que seria afastar direito fundamental conferido às mulheres por aspecto multidimensional que a Constituição cuidou de garantir, em uma direção objetivamente promocional.

4 A LEI 13.467/2017 E O TEMA 1046 DO STF: IMPLICAÇÕES PARA PREVISÃO DO ARTIGO 386 DA CLT E O DSR DAS MULHERES

O cerne deste estudo está em compreender se há alguma implicação da tese fixada pela Suprema Corte pátria no tema 1046, em face de todo o exposto até aqui sobre o protagonismo do trabalhador enquanto sujeito de direitos para o Direito do Trabalho.

Notadamente, a mulher, que goza de proteção constitucional especial no artigo 7º, XX da Constituição Federal.

4.1 A REFORMA TRABALHISTA E A TESE FIXADA NO JULGAMENTO DO ARE 1.112.163 PELO STF

A Lei 13.467/2017 é um marco para o Direito do Trabalho no Brasil, eis que representa o resultado da força dos movimentos neoliberais no país na evidente contramão de diversos direitos sociais e constitucionais dos trabalhadores (Konrath; Bollmann, 2024).

Ângela Konrath e Desirre Bollmann (2024) pontuam que esse movimento ocorrido no Brasil só se tornou possível após a queda do governo vigente em 2016, o que consideram uma importante vitória do “ultraliberalismo” no país.¹⁸ Posteriormente, como se verá, validado pela Suprema Corte. As consequências dessa “vitória” são inúmeras e das mais diversas.

Notadamente no direito coletivo do trabalho, conforme Maurício Godinho Delgado:

[...] no tema do Direito sindical foi extinta, de imediato, a partir de 11.11.2017 (data da vigência da Lei 13.467/2017 (LGL\2017\5978)), a contribuição sindical obrigatória, porém sem a institucionalização de contribuição sindical alternativa, desvestida dos defeitos da figura provinda dos anos de 1930/40. Com isso, mais de 90% dos sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais brasileiras de trabalhadores perderam mais de 90% de seus orçamentos financeiros, levando ao fechamento de diversas entidades ou ao

¹⁸ “[...] nessa terceira fase de domínio neoliberal, entre maio de 2016 até 21.12.2022, as políticas sociais foram profundamente atingidas, a ideia de desenvolvimento econômico e social abandonada (a EC 95/2016 (LGL\2016\87870) fixou um teto de gastos públicos por 20 anos no país), o Direito do Trabalho foi descaracterizado pela Lei 13.467/2017 (LGL\2017\5978) e por suas modificações subsequentes. No que tange ao sindicalismo e às entidades sindicais, em sua maioria foram simplesmente destruídas” (DELGADO, 2023, p. 1574, *apud* Konrath; Bollmann, 2024, p. 4).

seu simples e tosco funcionamento meramente virtual. (Delgado, 2023, p. 1574 *apud* Konrath; Bollmann, 2024, p. 4).

Portanto, mostra-se evidente que a reforma trabalhista causou efeito drástico nos sindicatos, esvaziando-os financeiramente e rechaçando qualquer hipótese de paridade de forças em eventual negociação coletiva.

Além disso, as autoras ainda mencionam outros mecanismos de enfraquecimento instituídos pela reforma, especificamente: i) predomínio do acordo coletivo de trabalho em face das convenções, ainda que desfavorável ao trabalhador, artigo 510-A e ss e artigo 620, da CLT; ii) elevação dos poderes do empregador, exemplificada pelo artigo 444 da CLT; iii) a retirada do sindicato das homologações de contratos de trabalho maiores que um ano e possibilidade de dispensa coletiva dos trabalhadores sem prévia negociação sindical, artigos 477 e 477-A da CLT; iv) a proibição da ultratividade dos acordos e convenções coletivas de trabalho e limitação da jurisdição na interpretação destes, artigos 611-A, §1º da CLT e 614, §3º da CLT; v) a imposição do litisconsórcio necessário previsto no artigo 611-A, §5º da CLT. (Konrath; Bollmann, 2024, p.4).

Sobre a Reforma Trabalhista, Bezerra Leite (2025) aduz que essa se constituiu sob as vestes de uma “modernização” das relações trabalhistas, instituindo princípios de proteção ao Capital, invertendo princípios basilares para o direito do trabalho, consagrados em normas constitucionais e internacionais, como os tratados no item 1 deste trabalho.¹⁹

Para os fins deste estudo, merece realço a introdução dos artigos 611-A e 611-B na CLT que, em suma, invertem lógica histórica do direito coletivo pátrio,

¹⁹ A chamada Reforma Trabalhista foi iniciada em 22.12.2016 com o Projeto de Lei encaminhado pelo Presidente da República Michel Temer à Câmara dos Deputados, recebendo o número PL 6.787/2016, o qual alterava apenas as redações ou inseria disposições concernentes aos seguintes artigos da CLT: 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775. Ou seja, o referido PL 6.787 tratava tão somente de 7 (sete) artigos que alterariam a CLT, com ênfase para a introdução do art. 611-A, que institui a supremacia das normas oriundas de negociação coletiva sobre as leis editadas pelo Estado. O Presidente da República discursou no dia 22.12.2016, alegando que estava encaminhando um projeto de lei, oriundo de ampla discussão do Ministro do Trabalho com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores. Estranhamente, porém, o referido PL foi, substancial e antidemocraticamente, ampliado pelo Substitutivo apresentado pelo relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), que acrescentou e/ou modificou 97 (noventa e sete) artigos da CLT, 3 (três) artigos da Lei 6.019/74, 1 (um) artigo da Lei 8.036/90, 1 (um) artigo da Lei 8.213/91 e 1 (um) artigo da MP 2.226/2001. Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela institui três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais, como procuraremos demonstrar nas páginas que se seguem (Leite, 2025, p. 6).

determinando que devem prevalecer os acordos e convenções coletivas sobre a legislação, mesmo na ausência de contrapartida para o trabalhador, afastando o protagonismo do trabalhador enquanto sujeito de direitos.

Na prática, de forma questionável, confere protagonismo aos sindicatos, ao passo em que os enfraquece de forma contundente, como supramencionado.

Diante da introdução da norma, diversos autores questionaram sua constitucionalidade. Nesse sentido, em fevereiro de 2018, o item III do Enunciado 2 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.²⁰

Não obstante, em 02/06/2022, o Supremo Tribunal Federal, em sessão plenária para julgamento do ARE 1.121.633, firmou a seguinte tese de repercussão geral:

Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Tese: São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (Brasil, 2022).

Em síntese, a suprema corte nacional respaldou o conteúdo dos artigos 611-A e 611-B da norma trabalhista, introduzidos pela lei 13.467/2017, solidificando a vitória do “ultraneoliberalismo”, como posto. Especialmente, tendo por mira a realidade enfrentada pelos sindicatos no contexto pós reforma trabalhista.

Sobre a tese fixada, concluem Konrath e Bollmann (2024):

Assim, o julgado autoriza o estabelecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho que limitem ou restrinjam a norma heterônoma trabalhista no âmbito da adequação setorial negociada – pressupondo sindicatos de empregados e patronais em pé de igualdade e no meio de tentativa de adequação à realidade operária de suas atividades – e desde que não violem direitos absolutamente indisponíveis, assim considerados os compostos pelas normas constitucionais, pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores. (Konrath; Bollmann, 2024, p.10).

²⁰ “INCONSTITUCIONALIDADE DO § 2º E DO § 3º DO ARTIGO 8º DA CLT E DO ARTIGO 611-A, § 1º, DA CLT. Será inconstitucional qualquer norma que colime restringir a função judicial de interpretação da lei ou imunizar o conteúdo dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho da apreciação da Justiça do Trabalho, inclusive quanto à sua constitucionalidade, convencionalidade, legalidade e conformidade com a ordem pública social. Não se admite qualquer interpretação que possa elidir a garantia da inafastabilidade da jurisdição, ademais, por ofensa ao disposto no art. 114, I, da CF/88 e por incompatibilidade com os princípios da separação dos poderes, do acesso a justiça e da independência funcional¹⁶.” (Leite, 2025, p. 52)

Portanto, é certo que se está diante de ponto relevante para o Direito Coletivo do Trabalho. Outrossim, a tese fixada revela-se ainda mais alarmante quando observada a experiência brasileira na negociação coletiva quanto à proteção dos direitos das mulheres.

É neste momento que se topa com o objetivo central deste trabalho: a indisponibilidade do direito contido no artigo 386 da CLT, eis que direito fundamental das mulheres. Isto é, a prevalência que este deve ter para que seja garantido enquanto direito constitucional fundamental e não seja eventualmente afastado por norma coletiva.

4.2 A INAFASTABILIDADE DO DIREITO CONTIDO NO ARTIGO 386 DA CLT POR ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA

Nessa toada, destacar-se-á três pontos pelo qual se defende a impossibilidade de pacutação coletiva que afaste dessas trabalhadoras a regra de revezamento do descanso semanal remunerado. A primeira diz respeito ao contexto enfrentado pela mulher no âmbito sindical, que se mostra crucial para a compreensão do papel exercido pela mulher no Direito Coletivo do Trabalho.

Inicialmente, Ana Cristina Magalhães Fontes (2013) conclui que:

Retornando à questão do empoderamento, no campo sindical, as mulheres tampouco chegam ao poder. Em 1992, havia apenas seis sindicatos presididos por mulheres, enquanto em 2001 este número passou para dez. A participação das mulheres nas diretorias dos sindicatos era de 24% em 2010. A taxa de sindicalização das mulheres, contudo, pouco mais de 3 p.p. inferior à dos homens. Enquanto os homens, em 2009, apresentavam taxa de sindicalização de 20,8%, as mulheres apresentavam taxa de 17,3%. Deveriam, pois, estar mais representadas nos órgãos de cúpula de seus entes associativos. Estudo realizado pela CUT, CGT, Força Sindical e DIEESE constatou que a pouca participação das mulheres nas atividades sindicais estaria ligada ao desproporcional lastro de responsabilidades familiares e encargos domésticos que recaem sobre os ombros da mulher, ... privando-a de tempo para se prepararem para se dedicarem às atividades sindicais, além de inibição de sua participação pela família, principalmente maridos ou companheiros. A propósito, a questão envolvendo a mulher e a exclusão do âmbito sindical remonta ao início dos movimentos operários. (Fontes, 2013, p. 44).

Assim, diante de todo o contexto exposto até aqui, cumpre registrar que o papel da mulher nas negociações coletivas e nos órgãos sindicais ainda é embrionário,

notadamente pelo fato de que esses ambientes ainda reproduzem estrutura de poder de divisão sexual do trabalho.²¹

Acerca disso, as considerações Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva e Cristiane de Oliveira Igreja (2015):

Embora a pauta de reivindicações não tenha sido analisada, pode-se considerar que os assuntos ligados à mulher são desconsiderados durante o processo de negociação coletiva, dando espaço para outras discussões que beneficiem toda a categoria ou que tenham como eixo a estratégia sindical definida para aquela negociação. A segunda explicação pode estar relacionada a ainda tímida participação da mulher no movimento sindical, justificada pelas responsabilidades domésticas, que dificultam acompanhar a dinâmica sindical, pela repressão por parte dos maridos e pelo ambiente, ainda eminentemente machista nos sindicatos. O resultado desses fatores dificulta a identificação dos problemas específicos das mulheres e principalmente sua ação sindical". (CONFORTO, 2009, p. 226) Observam-se estrangulamentos internos, subjacentes à própria organização e forma de funcionamento das entidades sindicais, que oferecem resistência à participação das mulheres e à discussão de suas agendas de reivindicação. No processo de negociação coletiva, a reflexão sobre as discriminações de gênero, visíveis e invisíveis, nas relações de trabalho não é compreendida como prioritária e isto pode ser uma explicação para a grande concentração de cláusulas contratuais atinentes à gravidez e maternidade. É necessário, pois, retirar o véu de aparente normalidade e naturalidade que cobre as relações assimétricas de poder encontradas no bojo das organizações sindicais. Por detrás de discursos que aparentam uma suposta coesão social, há um jogo de relações desiguais de poder que se desenvolve cotidianamente, mas que muitas vezes não é percebido enquanto tal. Como bem salienta Paula Cozero: "A política foi construída historicamente como um espaço masculino, sendo relegada às mulheres distância das posições de tomada de decisão. (...). É o caso dos sindicatos e de suas centrais, dos partidos políticos, do Parlamento, do poder Executivo e do poder Judiciário. E ainda, muitas vezes, mesmo quando as mulheres estão presentes e têm papéis relevantes, suas atividades são invisibilizadas. (...). Em 2009, a taxa de sindicalização brasileira era de 18,1%, sendo que 19,1% dos homens eram sindicalizados e 16,9% das mulheres. Os índices apontam, então, para uma menor participação as mulheres na política sindical em relação aos homens, mas para um aumento da porcentagem total de filiados quando se compara com às décadas anteriores - o que se explica pelo aumento de mulheres no mercado de trabalho. (...). Assim para uma melhoria do quadro de segregação entre os sexos, é importante que os sindicatos coloquem em pauta a discussão sobre a exploração específica que é imposta às mulheres, numa perspectiva crítica à divisão sexual do trabalho e dando a devida importância às pautas feministas, não as tratando como secundárias. Como mesmo dentro dessas organizações de reivindicações de direitos a desigualdade continua presente, uma tática importante para o enfrentamento do problema tem sido a auto-organização das mulheres em espaços específicos no interior das organizações. (COZERO, 2013, p. 240-241). (Silva; Igreja; 2015, p. 8).

²¹ Não é de se estranhar, portanto, que o ambiente sindical reproduza, em alguma medida, o mesmo processo de exclusão e marginalização que as mulheres enfrentam no ambiente de trabalho. Quando sindicalizadas, as mulheres são sub-representadas nas instâncias de decisões, porque raramente ocupam posições de destaque como presidência, secretaria geral e tesouraria. Deste modo, seus interesses e reivindicações são, não raras vezes, relegados a segundo plano. (Silva; Igreja, 2015, p. 7).

Nesse sentido, mostra-se indubitável que as mulheres ainda não possuem representação consolidada nas entidades sindicais, em que pesem os avanços recentes relatados no Brasil.

Ato contínuo, não sobejam dúvidas sobre o interesse de empregadores no afastamento da previsão legal contida no artigo 386 da CLT, especialmente imersos no contexto de vigência da tese fixada no tema 1046 e a jurisprudência pátria sobre a questão.

Apesar disso, conclui-se que somente pela conjuntura de fatos já exposta, estar-se-á diante de óbice razoável para que se entenda pela impossibilidade de pactuação coletiva – seja em acordo, seja em convenção –, da supressão da previsão legal do artigo 386 celetário.

Ainda, conforme já exposto, não há como cogitar-se de inconstitucionalidade do referido artigo.

Nada obstante, cumpre mencionar que pactuação determinando o afastamento sobre referido direito seria ilegal em face do próprio artigo 611-B, XV da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017.²²

Portanto, a rigor, a própria legislação não concede margem para discussões na questão. O nóvel artigo já determina como objeto ilícito de pactuação a supressão ou redução de direitos relacionados à proteção do mercado de trabalho da mulher.

Logo, seria decorrência lógica firmar o entendimento aqui defendido por singela leitura da norma em comento.

Contudo, essa não é a realidade nacional, o que permite, inclusive, alcançar o último ponto deste trabalho: a conclusão de que nem mesmo com o nóvel Tema 1046, pode-se falar em pactuação coletiva neste caso, por se esbarrar em princípio basilar constitucional, contido no artigo 7º, XX da Magna Carta.

Conforme já exposto, a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal cria a exceção à sua própria regra de constitucionalidade dos acordos que afastam direitos trabalhistas legislados: não podem ser objeto de negociação coletiva direitos indisponíveis.

²² “Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...) XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;”

E, levando em conta toda a base principiológica que solidifica o Direito do Trabalho pátrio, todas as garantias constitucionais que agasalham os trabalhadores e trabalhadoras – notadamente, os contidos no artigo 7º da Constituição Federal – e, especificamente, o princípio da proteção do mercado de trabalho da mulher, contido no inciso XX do aludido artigo, é possível concluir que o direito contido no artigo 386 da CLT, na seção III do Capítulo III: Da Proteção do Trabalho da Mulher, é indisponível.

Essa é a conclusão que o Tribunal Superior do Trabalho alcançou no julgamento dos autos 41-58.2017.5.21.0002 (Brasil, 2024), de relatoria do Ministro Cláudio Brandão, utilizada, inclusive, como fundamentação em diversos outros julgados. *In verbis*, a ementa do caso em comento:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO-AUTOR. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRABALHO DA MULHER. ARTIGO 386 DA CLT. PREVISÃO DIVERSA EM NORMA COLETIVA. TRANSCDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Constatado equívoco na decisão unipessoal, dá-se provimento ao agravo interno para dar seguimento ao agravo de instrumento. **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO-AUTOR. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRABALHO DA MULHER. ARTIGO 386 DA CLT. PREVISÃO DIVERSA EM NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Demonstrada possível afronta ao artigo 386 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. **RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO-AUTOR. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRABALHO DA MULHER. ARTIGO 386 DA CLT. PAGAMENTO EM DOBRO DOS DOMINGOS TRABALHADOS. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. NORMA COLETIVA QUE LIMITA DIREITO INDISPONÍVEL. ARTIGO 7º, XX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AUSÊNCIA DE ESTRITA ADERÊNCIA AO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** O descanso aos domingos remonta à história e tem origem na tradição religiosa. No Brasil, o descanso remunerado preferencialmente aos domingos sempre teve atenção especial no ordenamento jurídico. Para além da **questão religiosa**, a eleição do domingo como dia ideal para descanso relaciona-se, ainda, com **aspectos de ordem social, familiar e até mesmo política**. Isso porque se trata do dia da semana em que o trabalhador mais tem possibilidades de desfrutar do convívio social e familiar e participar da vida comunitária. Especificamente no que diz respeito às mulheres, o artigo 386 da CLT prevê: "havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical". A SBDI-1 desta Corte, ao examinar a recepção desse dispositivo pela Constituição Federal e sua prevalência em relação ao artigo 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000 (caso líder E-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054), entendeu que incide a mesma *ratio decidendi* firmada pelo Tribunal Pleno do TST no julgamento da arguição de inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, posteriormente confirmado pelo Supremo Tribunal Regional no julgamento referente ao Tema nº 528 de Repercussão Geral (RE 658.312). A propósito deste julgamento do STF, cite-se, pela relevância, o fundamentado externado pelo Exmo. Ministro Dias Toffoli, relator do caso, para quem o

reconhecimento da possibilidade tratamento diferenciado da mulher tem guarida constitucional, de forma a assegurar a plenitude do princípio da igualdade, e, ao fazê-lo, também se valeu de dados da realidade, entre os quais de componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no ambiente de trabalho. Some-se a isto a aprovação, pelo Conselho Nacional de Justiça, da obrigatoriedade de os órgãos do Poder Judiciário observarem, em seus julgamentos, as diretrizes do **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**, conforme Resolução nº 492/2023. Referido Protocolo, criado em 2021, tem por objetivo, a partir do reconhecimento da influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas sofridas pelas mulheres ao longo do tempo teve na produção e aplicação do direito, **criar “cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas”**. Destina-se, assim, a orientar a magistratura no julgamento de casos concretos, de modo **que as decisões sejam produzidas sob as chamadas “lentes de gênero”** para avançar-se na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade. **Julgar com lentes de gênero, por sua vez, significa não reforçar – nem ignorar – por meio da imperatividade da decisão judicial e sob o mito da “neutralidade” e “universalidade” da lei formal e abstrata, os estereótipos e os padrões de poder/subordinação desde sempre existentes entre homens e mulheres**, levando-se em consideração, ainda, os demais marcadores interseccionais de vulnerabilidade, como raça, classe social e orientação sexual. Sob esta ótica, no particular, **a apuração da situação mais “benéfica” para as empregadas deve ser guiada pelo aspecto da divisão sexual do trabalho e da assimetria de poder dela resultante**. Assim, no presente caso, é devido o pagamento em dobro dos domingos laborados, pela inobservância da escala prevista no artigo 386 para as empregadas mulheres, não obstante a existência de previsão em norma coletiva de concessão de uma folga por semana, acrescida de outra folga em um domingo por mês, resultando em uma semana por mês com a concessão de duas folgas, para todos os empregados. Isso porque, conforme explicado, **a questão em debate não é meramente quantitativa, isto é, relativa ao número de folgas, mas, sobretudo, de gênero e de conformação da igualdade substancial e do direito fundamental previsto no artigo previsto no artigo 7º, XX, da Constituição Federal (“a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”)**. Ainda, não há que se falar em aderência da presente discussão ao Tema 1.046 de Repercussão Geral, uma vez que as normas coletivas, no caso, não trataram especificamente do descanso aos domingos das mulheres. Além disso, é evidente o caráter indisponível do direito previsto no artigo 386 da CLT, por materializar o direito fundamental previsto no **artigo 7º, XX, da Constituição Federal**. Ressalta-se que a própria Lei nº 13.467/17, ao dispor sobre as matérias cuja supressão ou redução por negociação coletiva é vedada, nos termos do artigo 611-B, elencou expressamente aquelas relativas *“à proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”*, nas quais se enquadra o disposto em questão. Inviável, portanto, a limitação do direito previsto no artigo 386 da CLT por norma coletiva. Recurso de revista conhecido e provido (Brasil, 2024).

Portanto, cumpre assinalar que a posição incorporada neste trabalho é a validada pelo TST, especialmente, de que não há que se falar em adesão ao Tema 1046.

No julgado, a norma coletiva previa expressamente que o labor realizado aos domingos seria remunerado em dobro, salvo se concedida folga compensatória.

Assegurava, ao menos, uma folga aos domingos por mês trabalhado. Contudo, sem qualquer distinção entre os trabalhadores homens e mulheres.

Para além das questões sociais do labor da mulher, especificamente sobre a possibilidade de adesão do caso ao Tema 1046, o Ministro relator concluiu:

Não obstante, mesmo que assim não se entenda, no caso da escala prevista no artigo 386 da CLT, é evidente **o caráter indisponível do direito, por materializar o direito fundamental à “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (artigo 7º, XX, da Constituição Federal)**, o que também afasta o enquadramento da matéria no referido Tema de Repercussão Geral. Com efeito, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.121.633, com Repercussão Geral, que culminou na aludida tese de observância obrigatória, o Relator do acórdão, Ministro Gilmar Mendes, reconheceu ser difícil definir o que é, ou não, direito disponível, mas orientou-se pela noção de "patamar civilizatório mínimo", exemplificado pela preservação das normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, salário mínimo, liberdade de trabalho, entre outros. (...) As entidades representativas das categorias profissionais e econômicas terão ampla liberdade para dispor acerca de direitos trabalhistas, **mas com limites nas normas de natureza cogente e de caráter irrenunciável** que representam o mínimo social - ou, para outros, o mínimo existencial -, assegurado ao trabalhador. (...) **Na hipótese, como salientando, o artigo 386 da CLT cuida-se de norma conformadora do direito fundamental previsto no artigo 7º, XX, da Constituição Federal, a revelar seu caráter indisponível.** (Brasil, 2024).

Logo, é possível concluir, nos termos da relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, de que não há possibilidade de se cogitar da adesão de eventual controvérsia sobre o descanso semanal remunerado da mulher ao tema 1046, eis que se trata de direito absolutamente indisponível.

Ainda, fato é que embora os argumentos utilizados pelo Ministro sejam contidos, eles devem ser lidos dentro do reconhecimento:

a) “de la carga desigual de las labores de cuidado (...) que e impone una doble jornada laboral a las mujeres” (Tanzer, 2024, p. 5)

b) de que “nuestro mundo laboral actual tiende a asumir que la productividad depende de largas jornadas laborales con escaso equilibrio entre trabajo y vida privada”, que (...) “ puede reforzar las dinámicas de género” (Tanzer, 2024, p. 66)

c) da necessidade de um conjunto de políticas públicas para dar conta desses desafios, com o papel central do Direito do Trabalho em promover interpretações que confirmam dignidade ao trabalho da mulher, no caso com a constitucionalidade do art. 386 da CLT, e o afastamento de retrocessos, considerando especialmente que, no plano empírico, os avanços têm sido resistidos pelos empregadores de grandes

setores comerciais rentáveis, nos quais são as mulheres empregadas as criadoras de riqueza.

Portanto, a decisão mostra-se exemplar no sentido de reconhecer o direito de desfrutar do convívio social familiar, sendo, portanto, inovação argumentativa no sentido de trazer dimensões coletivas da jornada, a fornecer maior equilíbrio entre a vida profissional, familiar e social. É, portanto, exemplo contrário a caminhos precarizadores e individualizadores da jornada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os caminhos trilhados permitem concluir que o artigo 386 da CLT é direito indisponível, calcado em princípio constitucional, que não pode ser afastado sob qualquer hipótese.

Em síntese, trabalho analisou, sob múltiplos enfoques, o protagonismo da mulher no Direito do Trabalho brasileiro, especialmente a partir da proteção conferida pelo artigo 386 da CLT e sua relação com o princípio constitucional da proteção do mercado de trabalho feminino (art. 7º, XX, CF/88). Ao longo do estudo, foram revisitados os fundamentos históricos e sociais do Direito do Trabalho, destacando-se sua natureza expansionista e seu papel fundamental na promoção da dignidade e cidadania do trabalhador.

A análise histórica evidenciou que a proteção à mulher no trabalho foi, inicialmente, marcada por argumentos de ordem fisiológica e pela preocupação com a maternidade. Contudo, a evolução doutrinária e jurisprudencial ampliou esse olhar, reconhecendo que a proteção deve abarcar também as dimensões sociais e coletivas da jornada feminina, especialmente diante da sobrecarga imposta pela dupla jornada e das desigualdades estruturais de gênero ainda presentes no mercado de trabalho brasileiro.

No contexto de vigência da Lei 13.467/2017, e da valorização do negociado sobre o legislado, o trabalho demonstrou que a proteção conferida pelo artigo 386 da CLT não pode ser relativizada por instrumentos coletivos. A tese fixada pelo STF no Tema 1046, ao admitir a flexibilização de direitos por negociação coletiva, ressaltou expressamente os direitos absolutamente indisponíveis. E assim devem ser compreendidos aqueles relacionados à proteção do mercado de trabalho da mulher, como previsto no artigo 7º, XX, da Constituição Federal e reiterado pelo artigo 611-B, XV, da CLT.

A pesquisa destacou, ainda, que a participação feminina nos espaços de negociação coletiva permanece limitada, o que reforça a necessidade de mecanismos legais que assegurem proteção diferenciada e promovam a igualdade substancial no mundo do trabalho. O reconhecimento da centralidade das dimensões coletivas da jornada feminina — incluindo o direito ao convívio social e familiar — representa um avanço argumentativo e uma resposta necessária às

tendências precarizadoras e individualizadoras das relações laborais contemporâneas.

Diante do exposto, conclui-se que o artigo 386 da CLT permanece como instrumento essencial de promoção da igualdade de gênero e de proteção do trabalho da mulher, não podendo ser afastado por negociação coletiva, mesmo após a vigência da Lei 13.467/2017 e da tese do Tema 1046 do STF. O respeito a esse direito é condição para a efetivação da cidadania das trabalhadoras e para a construção de um Direito do Trabalho verdadeiramente comprometido com a dignidade humana e a justiça social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Por um direito do trabalho de segunda geração: trabalhador integral e direito do trabalho integral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 235-256, jan./jun. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/98367>. Acesso em 01 de junho de 2025.

ARTUR, Karen. GRILLO, Sayonara. Intensificação do Trabalho e trabalho decente: dimensões coletivas dos bens jurídicos sociais do tempo de trabalho. *In*: BITTENCOURT, Renata; CREPALDI, Daniela, INÁCIO, Hillary, RODRIGUES, Yuli, et al. **Direito do trabalho como instrumento de civilização: homenagem ao professor Maurício Godinho Delgado**. Leme/SP: Mizuno, 2022. p. (321) - (339).

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas**. Tese submetida ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Doutor em Economia Aplicada. Orientador: Prof. Dr. Carlos Alonso Barbosa de Oliveira. Campinas/SP: 2005.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 18 de mar de 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 de junho de 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 20 dez. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm. Acesso em: 15 de junho de 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 14 jul. 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: dia 18 de mar de 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. Brasília, DF: Presidência da República, 22 set. 2022. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 02 de junho de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 528: Recepção, pela CF/88, do art. 384 da CLT, que dispõe sobre o intervalo de 15 minutos para trabalhadora mulher antes do serviço extraordinário.** Repercussão geral reconhecida no Recurso Extraordinário n. 658.312, relator: Ministro Dias Toffoli (decisão fixada por maioria), julgado em 15 set. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4145394&numeroTema=528>. Acesso em: 07 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema de Repercussão Geral n. 1046. Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.** Relator: Ministro Gilmar Mendes, 02 jun. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em 01 de junho de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Acórdão: 0001606-46.2016.5.12.0001.** Relator(a): DORA MARIA DA COSTA. Data de julgamento: 18/09/2019. Juntado aos autos em 20/09/2019. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/sSN7At> Acesso em 15 de jun de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **E-ED-RR-1606-46.2016.5.12.0001, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais.** Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. DEJT: 11/02/2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1606&digitoTst=46&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0001&submit=Consultar>. Acesso em 15 jun de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-41-58.2017.5.21.0002.** 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Brandão. Julgado em 07 ago. 2024. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=41&digitoTst=58&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=21&varaTst=0002&submit=Consultar> Acesso em: 14 jun. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho – obra revista e atualizada / Maurício Godinho Delgado.** 19ª ed. São Paulo: LTr, 2020. ISBN: 978-85-301-0178-7.

FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O papel da justiça do trabalho na promoção da igualdade de gênero.** 2013. 178 f. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/items/e78611d6-e895-446a-96b4-d613603a3988>. Acesso em: 09 de junho de 2025.

TANZER, Ziona. LA HISTORIA INDISTINGUIBLE DEL GÉNERO Y EL DERECHO LABORAL: DE LAS MEDIDAS ESPECIALES A LA REFORMA ESTRUCTURAL. The

Global Labour Rights Reporter: Forjar un derecho laboral feminista. **ILAW**, Volumen 3, Número 2. New York, 2024.

KONRATH, A., BOLLMANN, D. As bases do negociado sobre o legislado no Brasil: análise do voto do relator no Tema 1.046 do STF. Analysis of the lead opinion on Case 1,046 of the Brazilian Supreme Court. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 234/2024 | p. 185 - 210 | Mar - Abr / 2024. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 11 de junho de 2025.

LEAL, Carla Reita Faria; JUSTINA, Daiani Dela. A divisão sexual do trabalho e a pobreza do tempo livre da mulher. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, vol. 240. ano 51. p. 85-109. São Paulo: Ed. RT, mar./abr. 2025. Disponível em: <https://tinyurl.com/muz7xc59> Acesso em: 08 de junho de 2025.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.227. ISBN 9788553625963. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625963/>. Acesso em: 31 mai. 2025.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 23. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.Capa. ISBN 9788553625918. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625918/> Acesso em: 31 mai. 2025.

MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho**. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. E-book. p.610. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 02 jun. 2025.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (Resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 31 de maio de 2025.

SÃO PAULO. **Lei nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917**. Reorganiza o Serviço Sanitário do Estado. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html>. Acesso em: 02 de junho de 2025.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; IGREJA, Cristiane de Oliveira. Gênero e direito: reflexões sobre o papel da negociação coletiva e do princípio da não discriminação na consecução da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 166, p. 15-42, nov./dez. 2015. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br/>. Acesso em: 13 de junho de 2025.