



MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E PROTEÇÃO DA MULHER: REFLEXÕES SOBRE O PROJETO DE LEI N.º 1.143/19 E A CRIAÇÃO DA LICENÇA MENSTRUAL NO BRASIL

Fabiano Fernando da Silva*
Lourival José de Oliveira**

Resumo: Pretende-se, no presente artigo, analisar o Projeto de Lei n.º 1.143/2019, que cria no Brasil a licença menstrual com o objetivo de garantir à empregada, por até três dias por mês, o direito de afastar-se do trabalho, mediante posterior compensação da carga horária. Para tanto, adotaram-se o método dedutivo como técnica de abordagem e a pesquisa bibliográfica e documental como técnica de investigação científica. Com fundamento no princípio da proteção, concluiu-se que a referida licença não oferece segurança jurídica às empregadas, podendo causar prejuízos aos seus direitos sociais, colocando-as em posição de vulnerabilidade frente ao empregador.

Palavras-chave: Dismenorreia; Liberdade econômica; Licença menstrual; Meio ambiente do trabalho; Proteção da mulher.

WORK ENVIRONMENT AND WOMEN'S PROTECTION: REFLECTIONS ON BILL N.º 1.143/19 AND THE CREATION OF MENSTRUAL LEAVE IN BRAZIL

Abstract: This paper analyzes Bill No. 1.143/2019, which creates the menstrual leave in Brazil to guarantee women workers the right to be away from work for up to three days, with subsequent compensation for the leave. We have adopted the deductive method as an approaching technique, and literature review and documentary research as scientific investigation technique. Grounded on the principle of protection, we have concluded that such kind of leave does not provide women workers with legal certainty, as it might hinder their social rights and cause them to be in a vulnerable position in relation to their employers.

Keywords: Dysmenorrhea; Economic freedom; Menstrual leave; Working environment; Women's protection.

1 INTRODUÇÃO

* Mestrando em Direito pela Universidade de Marília. Bacharel em Direito pela Universidade do Estado de Mato Grosso. Especialista em Direito Civil e Processual Civil pelo Centro Universitário Cândido Rondon, em Direito Penal e Processual Penal pela Faculdade Integrada e em Direito Administrativo e Administração Pública pela Universidade Federal de Mato Grosso. Assessor Jurídico do Tribunal de Justiça de Mato Grosso. Endereço: Av. Dante Martins de Oliveira, n.º 4300, Bairro Carumbé, CEP 78050700, Cuiabá/MT. E-mail: fabianofsilva28@gmail.com

** Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Docente dos Programas de Doutorado/Mestrado da Universidade de Marília, do Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual de Londrina e de vários cursos de especialização em Direito. Advogado em Londrina. Endereço: Alameda Louveira, n.º 596, Condomínio Alphaville Londrina 02, CEP 86055784, Londrina/PR. E-mail: lourival.oliveira40@hotmail.com



O Projeto de Lei n.º 1.143, de 26 de fevereiro de 2019, doravante designado apenas de PL n.º 1.143, uma reapresentação do já arquivado Projeto de Lei n.º 6.784, de 21 de dezembro de 2016, que tramita na Câmara dos Deputados, pretende acrescentar o artigo 373-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a finalidade de assegurar à empregada o direito de afastar-se do trabalho por até três dias por mês, durante o período menstrual, podendo ser exigida a compensação das horas não trabalhadas. Se aprovado, o referido projeto cria, no ordenamento jurídico brasileiro, a “licença menstruação” ou “licença menstrual”.

Mesmo após um primeiro arquivamento da matéria, houve a reapresentação do projeto, nos mesmos termos de antes, demonstrando a intenção do seu autor para aprovação dessa licença. Diante da persistência na tentativa de aprovação da licença menstrual, faz-se necessário volver olhares para essa matéria.

Nesse contexto, o presente artigo tem por objetivo analisar, à luz do feminismo, da liberdade econômica e do princípio da proteção, se a implantação da licença menstrual realmente será benéfica às empregadas e se, por isso, representa um instrumento de isonomia constitucional ou se, ao contrário da pretensão, pode colocar tais atrizes da relação de emprego em posição de desvantagem frente ao empregador. Outro aspecto a ser investigado refere-se à compatibilidade da licença com a liberdade de iniciativa, sem representar eventual ingerência na atividade econômica.

Com amparo nessas premissas, o plano de trabalho é dividido em quatro seções. A primeira é destinada a contextualizar o papel das mulheres na sociedade ao longo da história, no intuito de compreender, com abordagem no feminismo e no princípio constitucional da isonomia, a tentativa de assegurar-lhes a licença menstrual. A segunda tem o objetivo de analisar, por meio de estudos médicos, o período menstrual e suas consequências físicas e sociais para as empregadas. A terceira visa a confrontar o direito à percepção da licença menstrual por parte da empregada com o livre exercício da atividade econômica, fazendo-se um contraponto entre a relação de trabalho, como modalidade contratual, e a ordem pública de proteção. Por derradeiro, a quarta seção dedica-se a analisar as justificativas de proposição do projeto e a averiguar, à luz do princípio da proteção, se efetivamente há necessidade de adoção da licença menstrual no Brasil, confrontando eventuais benefícios e prejuízos que



possam resultar às empregadas, sem deixar de avaliar os efeitos no exercício da atividade econômica.

No intuito de cumprir com o objetivo proposto, utilizar-se-á o método dedutivo de abordagem científica e a pesquisa bibliográfica e documental, mediante análise da literatura correlata, de dados estatísticos e de pesquisas especializadas.

2 AS MULHERES NO CONTEXTO DA RELAÇÃO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE HISTÓRICA DO PAPEL FEMININO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A reflexão acerca do papel das mulheres na relação de trabalho no Brasil, e mesmo no mundo, exige que se analise o processo histórico de construção da “inferioridade feminina ao longo dos séculos” (CHAKIAN, 2019, p. 5) e que se direcione o olhar para a divisão sexual do trabalho.

Nenhuma pesquisa que pretenda discutir direitos das mulheres cumprirá com seu papel social e investigativo se não levar em consideração que, até a Revolução Francesa, “elas sequer haviam sido pensadas como sujeito de direitos” (CHAKIAN, 2019, p. 5). Diz-se que “até o advento do Estado moderno não havia como se falar em termos de desigualdade, porque onde não existia a ideia de que todos eram iguais, não fazia sentido questionar desigualdades” (CHAKIAN, 2019, p. 5). Não é por outro motivo que Chakian (2019, p. 6) esclarece que “a noção de mulheres como sujeitos de direitos humanos é recente em termos de história, assim como as categorias ‘discriminação’, ‘opressão’ e ‘violência’ contra elas”. Assim, até o referido período histórico, as mulheres, como não eram detentoras de direitos, não podiam reclamar de quaisquer violações.

Mostra-se importante destacar, por isso, que o processo histórico de subordinação das mulheres advém, primeiramente, da doutrina da Igreja, que ao longo dos séculos deu causa à criação de uma mulher controlada, submissa e alheia à cultura, educação e política, sendo relegada ao ambiente doméstico e ao dever de procriação e zelo familiar, o que acentuava uma divisão social do trabalho. Tanto é assim que, na Idade Média, para afastar as mulheres das artes, da vida social e da política, a fim de mantê-las no ambiente estritamente doméstico, cria-se o mito, a crença de seitas que cultuavam o demônio, as quais estariam ligadas à natureza feminina, dando ensejo à perseguição de mulheres por bruxaria (CHAKIAN, 2019, p. 5-6).



Com o passar dos anos, tal crença tornou-se obsoleta, percebendo-se que tudo não passava de uma forma de “perseguição muito bem calculada e planejada pelas classes dominantes, para chegar a maior centralização e poder” (CHAKIAN, 2019, p. 18). Todavia, essa inferioridade feminina “se agravou a partir da construção do pensamento que substituiu o domínio da heresia pelas mulheres por sua condição de portadora de doença psíquica” (CHAKIAN, 2019, p. 19), o que coloca em evidência as técnicas de dominação e segregação da mulher nos ambientes públicos, sociais e políticos.

Com as Revoluções Inglesa e Francesa, consideradas o marco do rompimento entre o Estado Absolutista e o Estado Liberal, desenvolve-se o capitalismo industrial e, com isso, estrutura-se a sociedade de classes, marcando-se a regulamentação do trabalho feminino (CHAKIAN, 2019, p. 48). Essa mudança social, com aceitação da mulher nas indústrias, assim pode ser resumida:

O capitalismo não poderia prescindir da mão de obra feminina e, assim como na Inglaterra, também as indústrias na França passam a ser ocupadas pelas mulheres, que desempenhavam as atividades nas piores condições de exploração e pior remuneração em relação aos homens (CHAKIAN, 2019, p. 51).

O trabalho assalariado surge com o processo de mercantilização, que transforma a força de trabalho em mercadoria, realidade exposta por Motta e Costa (2004, p. 36), para quem a transformação do trabalhador livre em assalariado é uma conformação decorrente da produção definidora da sociedade capitalista. Isso se intensifica em relação às mulheres porque, historicamente, sempre detiveram a condição de inferioridade em relação aos homens, fato que vai refletir-se na relação de trabalho: na valoração de sua força produtiva, na forma de provimento de cargos e funções e na definição das condições de trabalho.

Uchôa (2016, p. 88-102) elenca, por exemplo, o desemprego e a desocupação, a dupla jornada, os baixos salários, a feminização de tarefas, a discriminação estética e o assédio, sexual e moral, como espécies de práticas discriminatórias contra as mulheres na relação de trabalho. Eleutério (2017, p. 140) resume aquele processo de estruturação da sociedade de classes e narra o momento social de opressão e violência contra as mulheres, o que caracterizava sua inferioridade, até a sua inserção no processo de mercantilização:

Desde há muito tempo que a mulher vem ocupando um espaço de submissão e inferioridade em relação ao homem. Era sempre vista como reprodutora, mãe e mulher que deve obediência aos homens (maridos, pais e irmãos),



como se não pudesse ser inserida no âmbito da produção e não pudesse ter os mesmos direitos que o homem. A cultura patriarcal e machista manipulou a mulher e tolheu seus direitos por muitos anos, até que, como num primeiro despertar, no processo de industrialização, a mulher passa a colaborar, mesmo que em condições precárias, desiguais e exploratórias (ELEUTÉRIO, 2017, p. 140).

Eis que já nessa época a mulher passa a suportar as desvantagens no mercado de trabalho porque, além do processo histórico de construção de sua inferioridade, vive em uma sociedade na qual a violência e a opressão estão arraigadas. Estas são ampliadas por conta da precarização de seu trabalho, imposta pela falta de estudo e de acesso à vida política e social, antes reservada apenas aos homens, na medida em que a “emancipação social e econômica feminina” sempre foi condenada (CHAKIAN, 2019, p. 13).

Basta recordar que alguns direitos conquistados na Itália, como a suspensão da outorga marital e a liberalização da atividade contratual das mulheres casadas, por meio da Lei Italiana de 1919 (Lei de Maine), o foram sob a insígnia da emancipação feminina. Porém, o objetivo fundamental era “secundar as exigências de um sistema capitalista em expansão, que reclamava a eliminação de todo e qualquer obstáculo à mais livre, segura e intensa circulação de bens” (ROPPO, 2009, 31).

No entanto, não há luta sem mérito. Com o avançar da ciência, o despertar para necessidade de uma luta de classes e o avanço do feminismo, pode-se dizer que, ao menos formalmente, houve o reconhecimento da igualdade entre homens e mulheres:

Pode-se admitir que o avanço foi significativo, após muitas lutas e enfrentamentos pelas mulheres, o ordenamento jurídico reconheceu as mesmas condições de igualdade entre homens e mulheres, findando a ideia de que ambos são seres desiguais ou que a mulher é inferior ao homem (ELEUTÉRIO, 2017, p. 135).

No âmbito internacional, aponta-se que a Organização das Nações Unidas (ONU), fundada em 1945, tem papel crucial no reconhecimento do direito das mulheres como direito humano fundamental. Isso foi possível, além do engajamento das mulheres, graças às campanhas de promoção e proteção dos direitos femininos e da Carta das Nações Unidas (GUARNIERI, 2010, p. 2-3).

Costuma-se dividir a evolução dos direitos das mulheres em três fases. A primeira fase, de 1945 a 1962, foi o período em que a ONU concentrou esforços, juntamente com a comunidade internacional, na busca da equidade das mulheres em relação aos homens,



visando a combater a discriminação no acesso diferenciado à educação, no direito de propriedade, na diferença no valor do salário para trabalhos idênticos e na restrição ao voto. Não é por outro motivo que a Carta das Nações Unidas, assinada em 26 de junho de 1945, estabeleceu no seu preâmbulo o ideal de direitos fundamentais do homem, pregando a igualdade de direitos entre mulheres e homens (GUARNIERI, 2010, p. 3).

É importante destacar que, no Brasil, a mulher apenas adquiriu direito ao voto com a Revolução de 1930, que promoveu a derrubada das oligarquias do poder. Porém, há registro de lei do estado do Rio Grande do Norte que possibilitou o voto por mulheres em 1928 (ORÍ, 2009, p. 34).

A segunda fase de institucionalização dos direitos das mulheres medeia entre 1963 e 1975, quando “um número crescente de governos passou a adotar leis e programas de proteção àqueles direitos”. Esses esforços deram origem à Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, adotada em 1967. Apesar de destituída de caráter coercitivo, tem importância histórica pelo “avanço no movimento internacional de afirmação dos direitos das mulheres”, que mais tarde ganhou ainda mais força a partir da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação, de caráter obrigatório (GUARNIERI, 2010, p. 5-6).

Nesse período, foram realizados vários eventos internacionais e Conferências Mundiais sobre as Mulheres. Também foram instituídas várias convenções e vários pactos sobre direitos humanos, os quais, apesar de sua extrema importância para a história de construção dos direitos das mulheres, deixam de ser aqui examinados para não prejudicar o objetivo desta pesquisa, tornando-a prolixa.

A terceira fase, prevista para durar uma década – de 1976 a 1985 – e iniciada pouco tempo depois da I Conferência Mundial sobre a Mulher, coincide com o processo de sua valorização e pode assim ser resumida:

O estabelecimento de toda uma década voltada para as mulheres refletia a consciência da gravidade da situação da mulher no mundo, trazendo para primeiro plano as questões femininas e ajudando a promover, organizar e legitimar o movimento internacional das mulheres. A Década das Mulheres coincide com a terceira das quatro fases apresentadas por Boutros-Ghali (idem, p. 5) na evolução dos esforços de afirmação dos direitos das mulheres. O período foi marcado pelas Conferências de Copenhague e Nairóbi e pela importante Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 1979 (GUARNIERI, 2010, p. 5-6).



Não há dúvida de que as três fases tiveram influência na construção dos direitos das mulheres em âmbito interno. Em estudo equiparado, Duarte (2003) indica que a compreensão do movimento feminista e a construção dos direitos das mulheres no Brasil requerem o entendimento de três ondas do feminismo, pois “a bibliografia, além de limitada, costuma abordar fragmentariamente os anos de 1930 e a luta pelo voto, ou os anos de 1970 e as conquistas mais recentes” (DUARTE, 2003, p. 1952).

Para a referida autora, as décadas nas quais os movimentos-onda tiveram maior visibilidade foram: 1830 (primeira onda: as primeiras letras), considerado o início da luta contra a ideia de a educação ser reservada apenas aos homens; 1870 (segunda onda: ampliando a educação e sonhando com o voto), momento da história que marca o aumento da participação feminina na educação e o início das discussões sobre o direito de sufrágio; 1920 (terceira onda: rumo à cidadania), período que marca a busca intensa e participativa pelo direito a voto, ao curso superior e à participação sem restrições no mercado de trabalho; e 1970 (quarta onda: revolução sexual e literatura), período que foi capaz de “alterar radicalmente os costumes e tornar as reivindicações mais ousadas em algo normal” (DUARTE, 2003, p. 152-165). Portanto, o movimento feminista, no Brasil e no mundo, desenvolveu-se na forma de fases, de ondas, concretizando, de forma lenta e gradativa, direitos pontuais.

Cita-se, no Brasil, o Decreto Federal n.º 16.300/1923, que facultava às empregadas de estabelecimentos comerciais, dentre outros, o direito de descansar por 30 dias antes e 30 dias depois do parto; a Constituição de 1934, que passou a prever a isonomia salarial entre homens e mulheres; a Lei n.º 4.121/62 – o Estatuto da Mulher Casada –, que exclui do ordenamento jurídico a condição de relativamente incapaz da mulher casada; e a Constituição Federal de 1967, modificada pela Emenda Constitucional n.º 01/1969, que criou a licença remunerada à mulher grávida.

Todo esse movimento internacional e as mudanças no arcabouço legislativo interno inspiraram a Constituinte de 1987/1988, que deu origem à atual Constituição Federal. Dentre as principais inovações, rompendo com inspirações discriminatórias contra a mulher ainda existentes nas leis infraconstitucionais, a Constituição Federal consagrou o princípio da isonomia no *caput* do artigo 5º ao estabelecer que “todos são iguais perante a lei” e no inciso I ao estatuir que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (BRASIL, 1988). No



artigo 7º, a Constituição Federal assegurou os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e, dentre eles, especificamente no inciso XX, garantiu a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1988).

Logo, levando-se em consideração o processo histórico de opressão e violência estrutural contra a mulher, colocando-a em posição de inferioridade em relação ao homem, bem como o processo de precarização de sua força de trabalho, mostra-se evidente a necessidade de buscar meios de combater e eliminar as formas de discriminação da mulher. Uma dessas formas é a implementação de políticas públicas e legislativas que respeitem sua condição e sua história. Nessa perspectiva, as linhas subsequentes dedicam-se a investigar se a licença menstrual tem o condão de assegurar um direito realmente efetivo às empregadas.

3 O PERÍODO MENSTRUAL COMO PROCESSO BIOLÓGICO: NOÇÕES GERAIS, CONSEQUÊNCIAS E DADOS ESTATÍSTICOS

Além de analisar o direito à licença menstrual à luz da estruturação da sociedade de classes, o que foi feito na seção anterior, é preciso analisá-la tomando-se por base o próprio fenômeno biológico que lhe dá nome, o período menstrual, conhecido cientificamente como dismenorreia.

Aponta-se que o vocábulo “dismenorreia” tem origem grega e, cientificamente, significa “menstruação difícil e corresponde a um distúrbio ginecológico que provoca dor crônica, espasmódica, em forma de cólica, localizada no baixo ventre, durante o período menstrual” (NUNES *et al.*, 2013, p. 382). É, pois, “por definição, uma dor pélvica ou abdominal inferior, cíclica ou recorrente, associada à menstruação” (RODRIGUES *et al.*, 2011, p. 384). Dentre os sintomas causados pela dismenorreia, podem ser citados: “náuseas, vômitos, diarreia, cefaleia, mastalgia, sudorese, dor na região lombossacra e membros inferiores, podendo levar ao aparecimento de situações de fadiga, nervosismo, vertigem e até desmaio” (NUNES *et al.*, 2013, p. 382).

Outra informação relevante que se pode citar, relacionada à dismenorreia, é sua classificação em primária e secundária. Conforme a literatura médica, a dismenorreia, na “sua forma primária (intrínseca ou idiopática), ocorre na ausência de doença pélvica detectável e cursa com uma dor cíclica associada aos ciclos ovulatórios, sem que exista uma causa orgânica visível e objetiva”, enquanto que a “secundária (extrínseca ou adquirida) é decorrente de uma anomalia pélvica visível ou diagnosticável” (NUNES *et al.*, 2013, p. 382).





Em termos de intensidade, faz-se necessário contextualizar que a dismenorreia não mantém uma uniformidade de sintomas, ou seja, apresenta níveis diferenciados, o que pode ser assim explicado:

Pode ser classificada a partir da intensidade, como: leve, moderada e acentuada, sendo a dor menstrual de grau leve, aquela que não compromete as atividades frequentes da mulher, na intensidade moderada a dor interfere nas tarefas e pode durar todo o ciclo menstrual, já no grau acentuado, a dor não possibilita o desempenho normal das obrigações e pode ocasionar alterações vasculares e gastrointestinais (ALVES *et al.*, 2016, p. 4).

Sem fazerem qualquer distinção entre os tipos de classificações possíveis da dismenorreia, Nunes *et al.* (2013, p. 384) apontam que “cerca de 90% da população feminina sofrem de dismenorreia primária durante o período reprodutivo”, o que foi corroborado pela pesquisa desenvolvida, que constatou a prevalência da dismenorreia em 95,4% das mulheres voluntárias que participaram do projeto de pesquisa. Destinchando a pesquisa de Nunes *et al.* (2013), constatou-se que 36,3% das voluntárias descreveram a dor menstrual como grave, 51,6% como moderada, e 12,1% como leve.

Percentuais semelhantes são apresentados na pesquisa de Rodrigues *et al.* (2011, p. 386), para quem “a prevalência de dismenorreia foi de 62,8%, sendo a dor intensa em 15,1% dos casos, o que está em concordância com estudos prévios que reportaram prevalências de dismenorreia entre 43 e 93%, com dor severa em 4 a 23%”.

No que se refere ao estágio mais grave, ou seja, no caso da dismenorreia acentuada, verifica-se a possibilidade do desenvolvimento de outras doenças, com consequências severas para a vida social e produtiva da mulher:

Devido a essa sintomatologia acentuada aumenta a suscetibilidade a distúrbios psicológicos como ansiedade e depressão, ocorrendo interferência na vida social e produtiva da mulher, levando não apenas ao absenteísmo, também ao presenteísmo com prejuízo de 66,8% na produtividade das horas trabalhadas, trazendo consequências, tais como mudança de turno, demissão e férias (ALVES *et al.*, 2016, p. 5).

Com efeito, resta demonstrado que o período menstrual afeta grande parte das mulheres e, a depender da sua forma de manifestação, pode trazer consequências drásticas à sua saúde, vida social e força produtiva.

Nessa perspectiva, tendo em vista a trajetória social da mulher, marcada por subserviência ao homem, sem sequer ser considerada sujeito de direitos até período recente,



aliada à sua condição biológica, aqui retratada no fenômeno da menstruação, mostra-se imprescindível o reconhecimento de que faz jus a direitos que respeitem sua individualidade. Tratar os desiguais na medida de suas desigualdades é um brocardo jurídico, cuja aplicação concreta se mostra imperiosa.

Nem de longe se pode dizer que a tentativa de implantação da licença menstrual significa violação ao princípio da isonomia, isso porque:

Se, por um lado, a enunciação formal de que ‘todos são iguais’ não significa que todos são iguais, por outro lado, também não pode significar que todos devam ser tratados literalmente do mesmo modo; muito pelo contrário: para imprimir justiça social, o Estado deve promover uma igualdade que preserve as diferenças e, ao mesmo tempo, distribua oportunidades e possibilidades proporcionais à intensidade das desigualdades sofridas por cada grupo social reprimido pelo poderio dos setores predominantes (UCHÔA, 2016, p. 74).

Por todos esses aspectos, é de se enaltecer qualquer tentativa na implementação de instrumentos que visem a assegurar direitos às mulheres, no intuito de garantir isonomia de tratamento decorrente do gênero e de sua condição biológica, sem deixar de considerar sua história.

Por essa ótica, o projeto de lei mostra-se viável. No entanto, é preciso registrar uma violação da isonomia em relação às servidoras públicas, que não são contempladas com o benefício, o que certamente causaria debates jurídicos e a disseminação de ações judiciais, tal como outrora ocorreu com a licença maternidade.

4 A LICENÇA MENSTRUAL E OS IMPACTOS NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE ECONÔMICA E PARA O CONTRATO DE TRABALHO

É sempre polêmico confrontar a implementação de direitos sociais, notadamente os trabalhistas, com o desempenho da atividade econômica. Isso porque, na relação de trabalho, contrato por excelência, os efeitos dele decorrentes são bilaterais, atingindo ambos os contratantes.

Historicamente, segundo Roppo (2009, p. 35), no sistema capitalista, fundado na “mais ampla liberdade de contratar, não havia lugar para a questão da intrínseca igualdade, da justiça substancial das operações econômicas de vez em quando realizadas sob a forma contratual”. Por esse motivo, continua o autor, a “justiça da relação era automaticamente assegurada pelo facto de o conteúdo deste [o contrato] corresponder à vontade livre dos



contraentes, que, espontânea e conscientemente, o determinavam em conformidade com os seus interesses” (ROPPO, 2009, p. 35).

Todavia, é preciso enfatizar que inexistente igualdade entre as partes contratantes, ainda mais no contrato de trabalho, em que o empregado está sujeito aos comandos do empregador, ao seu arbítrio. Tal fato não passou despercebido por Roppo, para quem:

O empresário com pleno controle do mercado de trabalho e o operário que, junto deste, procura emprego são juridicamente iguais, e igualmente livres – num plano formal – de determinar o conteúdo do contrato de trabalho. Mas é evidente (e a história de toda uma fase de desenvolvimento do capitalismo documenta-o de modo muitas vezes trágico) que o segundo, se não quiser renunciar ao trabalho e, conseqüentemente, à sua própria subsistência, estará sujeito a suportar (pelo menos até que surjam adequadas providências limitativas da liberdade contratual) todas as condições, até as mais iníquas, que lhe sejam impostas pelo primeiro [...] (ROPPO, 2009, p. 37-38).

Contextualizando tais ensinamentos com a temática ora proposta, é possível afirmar, assim como ocorreu com a licença maternidade, que a implantação da licença menstrual encontra resistência. A exemplo, tem-se o depoimento de um importante empresário do ramo de varejo que declarou em suas redes sociais que, se aprovada, a licença menstrual inviabilizará o exercício de sua atividade econômica, já que a força produtiva feminina em suas lojas, de aproximadamente 18.500 mulheres, representa 85% do total (MACHADO, 2020, n. p).

A título de exemplo, a fim de fazer um paralelo entre a licença menstrual e a licença maternidade, é importante citar que há estudos que examinam a maternidade como influência negativa nas diferenças salariais entre gêneros (ZACARIOTTI, 2016), buscando demonstrar seu impacto nos valores salariais recebidos por mães.

Não é demasiado recordar o problema da falta de isonomia do projeto de lei em estudo, que não privilegia a servidora pública. Isso poderia motivar uma disseminação de ações judiciais visando à implementação de igual direito na seara pública.

Outra situação relevante para ser citada no presente estudo é a discussão que fora travada quando da prorrogação da licença maternidade quatro para seis meses, motivando a publicação de pesquisas científicas sobre a Lei n.º 11.770/08, que “cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante a concessão de incentivo fiscal” (BRASIL, 2008). Maiolino e Cardoso (2014), ao justificarem a pesquisa que desenvolveram sobre essa lei, pontuaram:



A licença-maternidade de 120 dias prevista na Constituição apresenta custos para o empregador, como treinamento no caso de substituição de pessoal ou caso essa substituição não ocorra, o repasse de trabalho para todos da equipe que talvez precise fazer horas extras pagas pelo empregador, o que pode levar a menor produtividade nesse período. [...] A Lei 11.770 poderia assim se tornar um impedimento para a mulher no mercado de trabalho, devido o ônus que a empresa tem que assumir pode se tornar oneroso, enquanto o bônus para o empregador seria extremamente vantajoso (MAIOLINO; CARDOSO, 2014, p. 7).

Com efeito, resta demonstrado que, tanto nas discussões prévias acerca da necessidade de implementação de direitos das mulheres, quanto após a sua implementação, há resistência por parte daqueles que exercem a atividade econômica. Porém, isso não pode representar óbice para a positivação de direitos sociais, sobretudo quando calcados em ideais feministas e decorrentes de uma ordem pública de proteção fundada em preceito constitucional. Isso porque se, por um lado, é verdade que o contrato é um “instrumento essencial para a gestão de uma economia capitalista”, por outro lado, é preciso dizer que “um certo grau de risco é indissociável de qualquer contrato”, haja vista que “o direito tutela o sistema de mercado no seu conjunto, e não o interesse dos particulares dos operadores singulares que agem no mercado” (ROPPO, 2009, p. 225).

A ordem pública de proteção, nesse aspecto, surge para resguardar as mulheres como a parte mais vulnerável da relação de emprego, sem desconsiderar toda a sua história, anteriormente já retratada, situação que pode ser sintetizada da seguinte forma:

A ordem pública em matéria econômica não consiste apenas em princípios que se dirigem, de modo indiferenciado, a todos os concidadãos; particular importância, no âmbito destes, revestem os princípios destinados a assegurar a proteção de determinados grupos ou classes sociais, tidos como merecedores de especial tutela sobretudo considerando a debilidade econômica e contratual que caracteriza a sua posição face à de outros grupos ou classes: são assim reconduzíveis à ordem pública as directivas gerais da garantia dos interesses dos trabalhadores subordinados contra os dos dadores de trabalho [...] fala-se, a este propósito, de ordem pública de proteção (ROPPO, 2009, p. 183).

Portanto, ainda que se critique a concessão de licença menstrual a um sem número de empregadas que integram uma grande empresa, pode-se dizer que, por se tratar de um direito social, o princípio da proteção da empregada, previsto no artigo 7º, XX, da Constituição Federal tem primazia sobre o princípio da liberdade econômica em caso de eventual colisão entre eles. Ademais, calha recordar que o projeto de lei em exame pretende impor às



empregadas o dever de compensação pelos dias usufruídos a título de licença menstrual, de modo que não se verificam prejuízos à atividade econômica ou, pelo menos, não em grau elevado que possa obstar o seu exercício, haja vista a proposta de resgate da produtividade perdida.

5 O PROJETO DE LEI 1.143/19 SE COADUNA COM O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DA MULHER?

Viu-se, anteriormente, que o instrumento legislativo em andamento tem viabilidade quando se analisa o processo histórico da mulher na sociedade, quando se analisa a menstruação como uma situação biológica inerente às empregadas; ainda, tem viabilidade econômica, sob a perspectiva da atividade empresarial, diante do dever de compensação.

A última seção desta pesquisa busca analisar a viabilidade do PL n.º 1.143 quando confrontado com o princípio da proteção da empregada, insculpido no artigo 7º, XX, da Constituição Federal.

É importante registrar, *ab initio*, que a justificativa apresentada com o PL n.º 1.143 se trata de mera reiteração, com acréscimo de um único parágrafo, da mesma justificativa anteriormente apresentada quando da propositura do Projeto de Lei n.º 6.784, de 21 de dezembro de 2016, que foi rejeitado e arquivado. O PL n.º 1.143, conforme a sua descrição, “acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o afastamento do trabalho durante o período menstrual da empregada”.

O projeto é composto por apenas dois artigos, os quais, por necessidade, seguem transcritos:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 373-B. A empregada poderá se afastar do trabalho por até 3 (três) dias ao mês, durante o período menstrual, podendo ser exigida a compensação das horas não trabalhadas.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação (BRASIL, 2019).

Dentre os argumentos expostos pelo autor para justificar a tramitação do projeto e legitimar sua aprovação, citam-se os seguintes: a) aproximadamente 65% das mulheres brasileiras sofrem de cólica menstrual; b) cerca de 70% delas têm queda de produtividade no trabalho por esse motivo; c) poderá ser exigida a compensação das horas não trabalhadas,



eliminando prejuízos para a empresa, pois a empregada será afastada no período de menor produtividade e trabalhará no de produtividade normal; d) existência da licença médica, inclusive para tratar doenças ligadas ao ciclo menstrual, razão por que a licença menstrual equilibra e melhora as condições de trabalho, oferecendo maior produtividade e motivação, além de eliminar a discriminação salarial entre homens e mulheres (BRASIL, 2019). Ao final da justificativa, o autor do PL n.º 1.143 conclui que a norma proposta “beneficiará as mulheres trabalhadoras, que padecem por ter que trabalhar com todos os incômodos causados pela menstruação, mas também trará vantagens para as empresas, que disporão da força de trabalho feminina sempre no melhor nível de produtividade” (BRASIL, 2019).

Feitos tais esclarecimentos quanto aos objetivos do PL n.º 1.143 e sua justificativa, calha analisá-los, pontualmente, a fim de avaliar a finalidade do projeto e sua viabilidade frente ao princípio da proteção. A questão-problema que move esta seção da pesquisa é: será que, efetivamente, o que se pretende proteger com a licença menstrual são direitos sociais?

O projeto invoca o direito à saúde e o direito à licença durante o período menstrual em favor das mulheres. Inclusive, justifica que isso seria uma forma de eliminar “importante causa da grave e odiosa distorção salarial em relação aos homens”, sem explicitar de que forma isso ocorreria.

Em favor das empresas, o projeto justifica que, durante o período menstrual, há perda de produtividade, o que pode implicar perdas financeiras para as empresas; menciona que os dias usufruídos a título de licença menstrual poderão ser compensados, situação que não causaria prejuízo para as empresas; destaca que a licença menstrual permitirá o afastamento da mulher em dias de menor produtividade, com compensação em dias de maior produtividade – mais uma vez, na tentativa de evitar perdas financeiras para as empresas.

Por fim, o projeto justifica que a mulher pode usufruir de licença médica durante o período menstrual, de modo que a concessão da licença menstrual poderia equilibrar e melhorar as condições de trabalho, oferecendo maior produtividade e motivação, ou seja, uma vez mais, explicita a possibilidade de aumentar a produtividade e, via de consequência, beneficiar o empregador.

Portanto, muito mais que uma justificativa em favor dos direitos das mulheres, transparece que o referido instrumento legislativo tem o objetivo de beneficiar as empresas, o empregador. Busca, sob a insígnia de um projeto de implantação de direitos feministas, resguardar interesses econômicos, na medida em que, ao ponderarem-se as benesses em favor



das mulheres e os prejuízos em seu desfavor, essa vertente pesa na balança da justiça social. Também há prejuízo aos direitos das mulheres quando sopesadas as benesses em seu favor e as benesses em favor dos empregadores, estando estes em vantagem em relação àquelas.

Tome-se como exemplo o trecho do projeto no qual é mencionada a pesquisa realizada. Constatou-se que 65% das mulheres sofrem de dismenorreia, mas não há avanço nos estudos, pois não se explicita em que grau isso ocorre, não se demonstra qual percentual se refere à situação crônica capaz de afetar o trabalho e, muito menos, se diferenciam casos crônicos de casos eventualmente leves, o que foi feito anteriormente neste trabalho. A pesquisa indicada não delimita o quadro clínico das empregadas durante o período menstrual, pois é possível que 65% das mulheres sofram com o período menstrual, mas não necessariamente no mesmo grau, o que foi constatado nesta pesquisa.

Com isso, surgem as problemáticas: a licença seria concedida a todas as mulheres no período menstrual? Seria concedida somente àquelas com um grau severo? Qual seria o meio de concessão da licença? Haveria necessidade de realização de perícia e fornecimento de laudo médico, ou somente a palavra da empregada seria suficiente para a concessão da licença? Quem seria o responsável por arcar com eventuais laudos médicos?

A problemática estende-se também para o campo econômico, no âmbito empresarial: a depender do número de empregadas nas grandes empresas, como se daria a concessão dessa licença? Poderiam as empregadas solicitar a concessão da licença em massa, mesmo em casos menos graves, com sintomas considerados leves? Como se daria a aferição do índice de gravidade da dismenorreia? Poderia o empregador recusar o fornecimento da licença em massa? Essa licença seria considerada no momento da contratação de mulheres como empregadas? Não seria uma causa de discriminação, uma vez que o empregador, no momento da contratação, limitaria o número de contrato de mulheres? Essas e outras mais são questões que movimentam a presente pesquisa; são problemas que merecem um olhar crítico, com ampla reflexão acerca da implantação da licença menstrual no âmbito laboral.

As críticas às situações práticas a serem materializadas com a implantação da licença em estudo não param por aí. Cita-se, por exemplo, o dever de compensação da licença menstrual usufruída, no limite de três dias. Sabe-se que a duração da jornada de trabalho costuma ser de 8 horas diárias, 44 horas semanais, nos termos do artigo 58 da CLT. Em havendo usufruto de 3 dias de licença menstrual, a empregada será devedora de 24 horas a cada período menstrual. Com isso, considerando-se que a prorrogação da jornada de trabalho,



nos termos do artigo 59 da CLT, é limitada a 2 horas além da jornada normal, a empregada terá que fazer a compensação durante 12 dias, em um turno de 10 horas de trabalho, ou em 24 dias, com jornada de 9 horas de trabalho, tudo a depender da vontade do empregador.

Essa compensação irradiará efeitos não apenas para a jornada de trabalho da mulher, mas também para toda a sua rotina diária. Isso porque, segundo dados do IPEA, publicados na série *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça*, o número de famílias chefiadas por mulheres, em 2015, era de 28,6 milhões (IPEA, 2015). Em 2019, conforme dados do IBGE, publicados na *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNDA Contínua*, o número de famílias chefiadas por mulheres, em 2018, passou a ser de 32,1 milhões (IBGE, 2018). Essa realidade, demonstrada por meio de dados, serve para comprovar que a prorrogação da jornada de trabalho da empregada pode prejudicar não somente sua rotina individual, mas a de toda a sua família, na medida em que são, em grande número, as “pessoas de referência”, as chefes de família em seus lares.

As empregadas terão um retorno mais demorado às suas casas por, não raras vezes, depender de mais de um transporte coletivo; com isso, a rotina da família e dos filhos será amplamente alterada, assim como a rotina dos estudos, no caso das estudantes. Por conta da necessidade de compensação de horas de trabalho em razão do usufruto da malfadada licença menstrual, afora o fato de permanecerem mais horas no trajeto, as mulheres, ao regressarem às suas residências mais tarde que o usual, estariam mais expostas à criminalidade.

A implantação da licença menstrual, tal como prevista no PL n.º 1.143, por esses motivos, não se mostra viável às mulheres, embora o possa ser, em alguma medida, ao empregador. Por isso, é oportuno destacar o problema da aprovação do projeto sem um estudo aprofundado, sem compartilhar do sentimento de sensibilidade com a causa feminista e sem uma preocupação com a verdadeira efetividade social:

O que reiteradamente ocorre é uma reprodução na aplicação das normas jurídicas sem que haja uma verdadeira sensibilidade para com os conflitos existentes, o que, na prática, significa dizer que a lei por ela mesma não muda muitas vezes uma situação e sim, em contraste, há a necessidade de uma aplicabilidade mais efetiva que garanta um reequilíbrio nas relações sociais e perfaça a própria Justiça social (ELEUTÉRIO, 2017, p. 60).

Outro argumento contrário ao projeto que merece destaque é a possibilidade de utilização de licença médica pela mulher. É preciso avaliar a implantação dessa licença em



contraposição à licença médica que socorre qualquer trabalhador e em cuja situação pode encaixar-se a mulher durante o período menstrual, nos casos severos.

Caso o período menstrual ultrapasse o limite do razoável, ou seja, caso se trate de situação crônica, configurando patologia, é possível que a mulher usufrua de licença médica. Esta seria capaz de melhor atender às suas necessidades, porquanto, na concessão de licença médica, não se impõe limitação de dias de usufruto, de forma que serão usufruídos tantos dias quantos forem necessários ao restabelecimento da saúde, assim como não há dever de compensação. É por esse motivo que uma das justificativas do PL n.º 1.143 parece, à primeira vista, uma tentativa de limitar o uso de licença médica durante o período menstrual e direcionar a situação para o usufruto de uma licença específica com limitação de dias e, ainda, com previsão de compensação, a fim de muito mais eliminar prejuízos ao empregador que resguardar direitos das mulheres.

Por último, há que se destacar que hoje a empregada que comparece ao emprego para prestar seus serviços, mesmo durante o período menstrual, não está sujeita à aferição de sua produtividade em relação aos outros dias. Assim, há um prejuízo na concessão dessa licença para, posteriormente, exigir compensação como forma de compensar a perda de produtividade naqueles dias menos produtivos.

Além disso, há uma piora na situação da empregada, ainda que se conceda a licença. Atualmente, não há possibilidade de exigência de compensação, razão por que o viés do projeto parece ser o de compensar as empresas pela perda de produtividade decorrente do período menstrual, independentemente do grau da dismenorreia.

Não se olvida que, como pano de fundo, o projeto de lei em estudo possa estar calcado em boas intenções na concessão de um direito às mulheres, observando suas condições humanas. No entanto, a situação pode ser inversa, e os efeitos, irreversíveis.

É necessária, para a efetivação dos direitos das mulheres, a construção de um modelo de proteção que seja eficiente, o que, pelas razões acima apontadas, não parece ser o caso da licença menstrual. A respeito dessa eficiência legislativa e do efeito reverso que possa causar na sociedade, cita-se:

Isso significa dizer que o Direito é uma criação coletiva, não partindo apenas do legislador, mas sim, dos operadores do Direito, juristas, da sociedade como um todo, coletivo este que, consciente ou inconscientemente busca novos paradigmas que satisfaçam a realização de justiça social e, assim, o Direito transita num caminho de mudanças que deve ser combinado com o diálogo interdisciplinar. [...] O direito refletido nessa perspectiva, sob a toada da efetividade da norma e da sua aplicação,



bem como sobre qual a responsabilidade da sociedade neste objetivo fundamental, pode alcançar um outro patamar e um novo produto cultural (ELEUTÉRIO, 2017, p. 53).

Não é por outro motivo, dado o caráter multidisciplinar do PL n.º 1.143, que sua tramitação deve, obrigatoriamente, passar pela apreciação conclusiva, nos termos do artigo 24, II, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, pelas Comissões de Defesa dos Direitos da Mulher; de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços; do Trabalho, de Administração e Serviço Público; e da Constituição e Justiça e de Cidadania (BRASIL, 2019).

O PL n.º 1.143, na perspectiva investigada, apresenta apenas uma aparência de bom direito. Porém, na verdade, deixa a empregada vulnerável frente ao empregador, mostrando-se um desserviço aos direitos sociais e às conquistas históricas alcançadas pelas mulheres – vale dizer, não contribui com a construção de um modelo de proteção eficiente.

Por todo o apanhado, defende-se que, ao contrário do que prega, o PL n.º 1.143 não oferece proteção e segurança jurídica às empregadas, violando o artigo 5º, *caput* e o artigo 7º, XX, ambos da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Eventualmente, ao balancearem-se benesses e prejuízos, conclui-se que a implantação da licença menstrual é prejudicial às empregadas e, dessa forma, viola o princípio da proteção. Assim, tal como se encontra, o projeto carece de ser, novamente, rejeitado.

6 CONCLUSÃO

O presente estudo apontou que o PL n.º 1.143, que tem a finalidade de instituir a licença menstrual no Brasil, pode causar a vulnerabilidade de direitos sociais das empregadas. Isso porque a licença pode ser concedida por até três dias, com a necessidade de compensação, o que deixa a empregada ao arbítrio do empregador na escolha do tempo e modo de compensação. Dada a rotina da maioria das empregadas, muitas delas mães, estudantes e, em geral, hipossuficientes economicamente, dependentes de transporte público, às vezes mais de um, para chegar às suas residências, a necessidade de compensação causaria um desajuste na rotina e no ambiente familiar das mulheres.

Outro aspecto negativo, apurado nesta pesquisa, diz respeito à forma de controle para a concessão da licença, pois se sabe que nem todas as mulheres apresentam os mesmos sintomas durante o estado menstrual. Algumas mulheres não apresentam sintomas, ou estes



são leves; já outras apresentam sintomas severos. Tal situação causa instabilidade na concessão das licenças, exigindo-se, por vezes, exames periciais, o que revela um problema quanto aos custos médicos.

Concluiu-se, assim, que a implantação da licença menstrual no ordenamento jurídico brasileiro pode causar, ao contrário do pretendido, prejuízos às empregadas porque, repise-se, o usufruto do direito impõe a necessidade de compensação das horas, deixando-as ao arbítrio do empregador. Afora isso, em situações extremas, é garantido às empregadas o direito à licença médica, sem qualquer necessidade de compensação ou limitação temporal, sem contar que a licença menstrual pode representar futura causa de discriminação na contratação de mulheres, colocando em risco direitos sociais caros, conquistados duramente.

REFERÊNCIAS

ALVES, Thais Piola *et al.* Dismenorreia: diagnóstico e tratamento. **Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente**, Ariquemes, v. 7(2), p. 1-12, jul-dez., 2016. Disponível em: <https://cutt.ly/kfYJdm3>. Acesso em: 6 set. 2020.

BRASIL. **Lei n.º 11.770**, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm. Acesso em: 6 set. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 6.784**, de 21 de dezembro de 2016. Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o afastamento do trabalho durante o período menstrual da empregada. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122006>. Acesso em: 1 set. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 1.143**, de 26 de fevereiro de 2019. Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o afastamento do trabalho durante o período menstrual da empregada. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2193160>. Acesso em: 1 set. 2020.

BRASIL. [Constituição de 1988]. **Constituição [da] Federal da República Federativa do Brasil**. Brasília: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 set. 2020.



CHAKIAN, Silvia. **A construção dos direitos das mulheres**: histórico, limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

DUARTE, Constância Lima. Feminismo e literatura no Brasil. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 151-172, Dec. 2003. Disponível em:

<https://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18402.pdf>. Acesso em: 17 set. 2020.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. **(Des)igualdade de gênero nas relações de trabalho**: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

GUARNIERI, Tathiana Haddad. Os direitos das mulheres no contexto internacional – Da criação da ONU (1945) à conferência de Beijing (1995). **Revista Eletrônica da Faculdade Metodista Granbery**, n.º 8, 1-28, jan-jun., 2010. Disponível em:

<http://re.granbery.edu.br/artigos/MzUx.pdf>. Acesso em: 17 set. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNDA Contínua**: características gerais dos moradores (Anual). Brasil, 2018. Disponível em: <https://cupp.ly/EfGO5XV>. Acesso em: 18 set. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Famílias chefiadas por mulheres, segundo cor/raça da chefe de família e localização do domicílio** – Brasil e Regiões, 1995 a 2015. Brasil, 2015.

https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_chefia_familia.html. Acesso em: 18 set. 2020.

MACHADO, Rafael. Dono da Havan detona proposta de Bezerra sobre licença menstruação. **Repórter MT**, 28 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://cupp.ly/EfGPw2z>. Acesso em: 6 set. 2020.

MAIOLINO, Isabela; CARDOSO, Luisa. A prorrogação da licença-maternidade: considerações sobre a Lei 11.770 de 2008. **Caderno Virtual**, v. 2, n.º 29, 1-17, 2014. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/view/972>. Acesso em: 10 set. 2020.

MOTTA, José Flávio; COSTA, Iraci Del Nero da. A mercadoria força de trabalho, o capitalismo e a emergência de uma nova forma de sociabilidade humana. **Revista Soc. Bras. Economia Política**, Rio de Janeiro, n.º 14, p. 32-47, 2004.

NUNES, Janaína Mayer de Oliveira *et al.* Prevalência da dismenorreia em universitárias e sua relação com absenteísmo escolar, exercício físico e uso de medicamentos. **Rev Bras Promoc Saude**, Fortaleza, v. 26(3), p. 381-386, jul-set., 2013. Disponível em:

<https://www.redalyc.org/pdf/408/40829885011.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

ORIÁ, Ricardo. Mulher e cidadania: a conquista do voto feminino no Brasil. **Cadernos Aslegis**, Brasília, n. 38, p. 30-38, set-dez. 2009. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/handle/bdtse/4829>. Acesso em: 17 set. 2020.





RODRIGUES, Ana Cláudia *et al.* Dismenorreia em adolescentes e jovens adultas: prevalência, factores associados e limitações na vida diária. **Acta Med Port.**, Portugal, v. 24(s2), p. 383-392, 2011. Disponível em: <https://cutt.ly/wfYHSv4>. Acesso em: 10 set. 2020.

ROPPO, Enzo. **O contrato**. Tradução de Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. Coimbra: Almedina, 2009.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil**: um estudo sobre igualdade efetiva baseado no modelo normativo Espanhol. São Paulo: LTr, 2016.

ZACARIOTTI, Natália de Castro. **A maternidade como influência negativa nas diferenças salariais entre gêneros**: um estudo das licenças maternidade e paternidade. 2016. 109 p. Monografia (Graduação em Direito). Universidade de Brasília (UnB), Brasília. Disponível em: <https://www.bdm.unb.br/handle/10483/16146>. Acesso em: 11 set. 2020.