

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC  
UNIDADE ACADÊMICA CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – UNACSA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO – PPGDS  
MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO**

**GABRIELE DUTRA BERNARDES ONGARATTO**

**REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO  
BRASIL: EM BUSCA DE UM NOVO DISCURSO JURÍDICO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Giovana Ilka Jacinto Salvaro

Coorientador: Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira

**CRICIÚMA/SC  
2016**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

O58r Ongaratto, Gabriele Dutra Bernardes.

Regulamentação do trabalho feminino no Brasil : em busca de um novo discurso jurídico / Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto ; orientadora: Giovana Ilka Jacinto Salvaro, coorientador: Reginaldo de Souza Vieira. – Criciúma, SC : Ed. do Autor, 2016.

210 p : il. ; 21 cm.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico, Criciúma, SC, 2016.

1. Trabalho feminino. 2. Direito das mulheres. 3. Discriminação de sexo no emprego. 4. Mulheres – Emprego. 5. Mercado de trabalho. I. Título.

CDD. 22ª ed. 331.4

## GABRIELE DUTRA BERNARDES ONGARATTO

### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL: EM BUSCA DE UM NOVO DISCURSO JURÍDICO

Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico, no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 4 de março de 2016.

#### BANCA EXAMINADORA





## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço à minha professora orientadora, Dra. Giovana Ilka Jacinto Salvaro, pelo carinho e dedicação na orientação deste trabalho, pelo incentivo ao estudo e à pesquisa, o que me proporcionou o desejo de saber infindável, e por guiar-me nas escolhas quando cheguei às inúmeras encruzilhadas ao longo do caminho. Obrigada pela confiança que me foi depositada.

Agradeço aos professores Rafael Rodrigo Muller e Reginaldo de Souza Vieira e à professora Raquel Fabiana Lopes Sparemberg, pois me foram essenciais nos momentos de definição do trabalho. Obrigada pela orientação no caminho escolhido para ser trilhado. Gostaria de lhes dizer que mesmo, muitas vezes, não estando presentes de corpo, estiveram constantemente presentes em cada leitura e pesquisa realizada, considerando-se as sugestões e orientações que me foram conferidas na qualificação deste trabalho.

Agradeço ao professor Ismael Gonçalves Alves, pois além de ter tido o prazer de tê-lo como professor no curso de Mestrado, disponibilizou-me tempo para compor a banca examinadora.

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico (PPGDS) por me proporcionar o título de Mestre, além do conhecimento vivenciado ao longo de dois anos.

Agradeço à Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC) pelo apoio financeiro sem o qual não teria sido possível a realização desta especialização.

Ao meu marido, obrigada pelos momentos de debate sobre o tema e por entender meus momentos de ausência.

À minha amada filha, que mesmo em sua tenra idade foi capaz e sensível o bastante, permitindo meus momentos de solidão em frente ao computador.

Agradeço aos colegas do mestrado pelos debates e discussões em sala de aula, por dividirmos conhecimentos, experiências, alegrias e frustrações. Em especial, às minhas colegas Fabia Galvane e Fernanda Zanette pelos momentos de reflexão e estudos sobre gênero.

Obrigada a todos que de alguma maneira contribuíram e me auxiliaram para a elaboração e conclusão deste trabalho.



## RESUMO

O presente trabalho é fruto da pesquisa sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, considerando o modo de produção capitalista. Como objetivo geral, buscou-se analisar a necessidade de legitimar um reconhecimento jurídico diferenciado às mulheres no ordenamento jurídico pátrio, por meio de leis como forma de equidade na busca pela igualdade de direitos entre homens e mulheres. Para a investigação do problema proposto, foi utilizada uma abordagem qualitativa, por meio das análises bibliográficas e documentais. Foram analisados discursos normativos na interface com os estudos sobre gênero, permitindo problematizar a legislação existente sobre a regulamentação do trabalho feminino, questionando-se a efetividade e os limites das ações afirmativas na promoção de direitos e igualdade de gênero, pois ainda persistem práticas de (re)produção das desigualdades sociais, apoiadas em legislações jurídicas, discurso normativo hegemônico masculino e poder familiar patriarcal. Nesse sentido, objetivando uma reflexão sobre tais práticas, socorreu-se nos estudos decoloniais como forma de compreensão dessas persistências, o que lhe permitiu refletir no campo das discussões de gênero, trabalho e legislação sobre a necessidade de um novo discurso jurídico que possibilite o reconhecimento das diferenças na busca pela igualdade.

**Palavras-chave:** Trabalho feminino. Gênero. Legislação Trabalhista. Direito das mulheres.



## ABSTRACT

This work is the result of research on gender inequalities in the labor market, considering the capitalist mode of production. The proposal has been researching on the need to legitimize a different legal recognition to women in the paternal law through legislation as a way to fairness in the pursuit of equal rights between men and women. The study used as methodology the analysis of normative discourses on the interface with the studies on gender, allowing discuss the existing legislation on the regulation of women's work, questioning the effectiveness and limits of affirmative actions to promote rights and gender equality, as persist practices of (re)production of social inequalities, supported by legal laws, hegemonic male normative discourse and patriarchal family power. In this sense, aiming to reflect on such practices, helped himself to decolonial studies as a way of understanding these persistence allowing reflect in the field of gender discussions, work and legislation, the need for a new legal discourse, which allows the recognition of differences in the quest for equality.

**Keywords:** Women's work. Gender. Labour legislation. Rights of women.



## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – TOTAL DE PESSOAS EM DOMICÍLIOS PARTICULARES PERMANENTES (PESSOAS) (ANO 2010).....	65
TABELA 2 – PROPORÇÃO DE FAMÍLIAS COM MULHERES RESPONSÁVEIS PELA FAMÍLIA (%) (ANO 2010) .....	66
TABELA 3 – MÉDIA DO PERCENTUAL DO RENDIMENTO DAS MULHERES NA FAMÍLIA EM RELAÇÃO AO RENDIMENTO FAMILIAR TOTAL (%) (ANO 2010) .....	66
TABELA 4 – RAZÃO DE SEXO (% HOMENS/MULHERES) (ANO 2010).....	67
TABELA 5 – RAZÃO ENTRE O RENDIMENTO MÉDIO DAS MULHERES OCUPADAS EM RELAÇÃO AO RENDIMENTO DOS HOMENS OCUPADOS (%) (ANO 2010).....	67
TABELA 6 – PROPORÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA EM TRABALHOS FORMAIS (%) (ANO 2010) .....	68



## **LISTA DE GRÁFICOS**

GRÁFICO 1 – BRASIL: EVOLUÇÃO DO EMPREGO FORMAL (PERÍODO DE 2003 A 2013).....	65
--	----



## LISTA DE ABREVIATURAS

Art.	Artigo
CF	Constituição Federal
CEDAW	Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNDM	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SESC	Serviço Social do Comércio
SESI	Serviço Social da Indústria



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>21</b>
<b>2 O TRABALHO FEMININO NO BRASIL E SUA INTERFACE COM O DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO: UMA ANÁLISE DE GÊNERO .....</b>	<b>33</b>
2.1 GÊNERO: NATUREZA OU INVENÇÃO?.....	33
2.1.1 ( <i>Des</i> )igualdades de Gênero.....	45
2.2 APONTAMENTOS SOBRE O TRABALHO FEMININO NO BRASIL.....	50
2.2.1 <i>A inserção da mulher no mercado de trabalho formal e a divisão sexual do trabalho</i> .....	61
2.2.2 <i>O trabalho feminino remunerado e seus desdobramentos em uma perspectiva de desenvolvimento socioeconômico: algumas considerações pontuais</i> .....	64
<b>3 PROBLEMATIZANDO A LEGISLAÇÃO RELACIONADA ÀS MULHERES NO CONTEXTO DO TRABALHO FORMAL.....</b>	<b>71</b>
3.1 APONTAMENTOS ACERCA DA TRAJETÓRIA DOS DIREITOS DAS MULHERES NAS LEGISLAÇÕES BRASILEIRAS .....	71
3.1.1 <i>Constituições Brasileiras e os Direitos das Mulheres</i> .....	75
3.1.2 <i>Os direitos específicos das mulheres na Consolidação das Leis do Trabalho antes da promulgação da Constituição Federal de 1988</i> .....	90
3.1.3 <i>Convenções da OIT e da CEDAW: direitos específicos das mulheres</i> .....	110
<b>4 OS DIREITOS ESPECÍFICOS DAS MULHERES NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO APÓS A PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: O DISCURSO MUDOU?.....</b>	<b>115</b>
4.1 ANALISANDO A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	116
4.2 PARA ALÉM DAS NORMAS ESPECÍFICAS: EM BUSCA DE UM NOVO DISCURSO JURÍDICO.....	128
4.3 O RECONHECIMENTO DAS DIFERENÇAS NA BUSCA PELA IGUALDADE: A CRÍTICA DECOLONIAL E O PLURALISMO JURÍDICO.....	136

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>151</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>157</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>173</b>
<b>ANEXO I – QUADRO COMPARATIVO.....</b>	<b>175</b>
<b>ANEXO II – QUADRO COMPARATIVO .....</b>	<b>190</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, a mulher, como forma de se libertar de estigmas relacionados à vida doméstica e assim adquirir sua independência (acreditando que assim conseguiria), após lutas e reivindicações, conseguiu mais uma tarefa que se acumula com a doméstica: o trabalho profissional remunerado. Este estudo tem como objetivo problematizar desigualdades quanto ao trabalho remunerado de mulheres e homens no modo de produção capitalista, assim como a necessidade de uma legislação específica para inclusão e manutenção da mulher no mercado de trabalho como forma de equidade<sup>1</sup> de gênero e a participação da força de trabalho feminina no desenvolvimento socioeconômico. Nesse sentido, entra-se na divisão do trabalho na esfera pública (trabalho produtivo remunerado) e na esfera privada (trabalho reprodutivo doméstico).

Gonzales (2014, p. 2) traz uma passagem pontual quanto ao trabalho da mulher na esfera privada, destacando que é no campo doméstico que acontece o maior obstáculo para a conquista da autonomia. A necessidade de separar a esfera pública da privada traz uma das questões centrais para os movimentos feministas, haja vista o

---

<sup>1</sup> O conceito de equidade está atrelado à justiça social. Um dos primeiros entendimentos sobre equidade vem de Aristóteles (1991, p. 102, 119 e 136): “(A) Mostramos que tanto o homem como o ato injusto são ímprobos ou iníquos. Agora se torna claro que existe também um ponto intermediário entre as duas iniqüidades compreendidas em cada caso. E esse ponto é a equidade, pois em toda espécie de ação em que há o mais e o menos também há o igual. Se, pois, o injusto é iníquo, o justo é equitativo, como, aliás, pensam todos mesmo sem discussão. E, como o igual é um ponto intermediário, o justo será um meio-termo. [...] Torna-se assim bem claro o que seja o equitativo, que ele é justo e é melhor do que uma espécie de justiça. Evidencia-se também, pelo que dissemos, quem seja o homem equitativo: o homem que escolhe e pratica tais atos, que não se aferra aos seus direitos em mau sentido, mas tende a tomar menos do que seu quinhão embora tenha a lei por si, é equitativo; e essa disposição de caráter é a equidade, que é uma espécie de justiça e não uma diferente disposição de caráter. [...] O que se chama discernimento, e em virtude do qual se diz que os homens são ‘juizes humanos’ e que ‘possuem discernimento’, é a reta discriminação do equitativo. Mostra-o o fato de dizermos que o homem equitativo é acima de tudo um homem de discernimento humano e de identificarmos a equidade com o discernimento humano a respeito de certos fatos. E esse discernimento é aquele que discrimina corretamente o que é equitativo, sendo o discernimento correto aquele que julga com verdade”.

controle que o Estado exerce sobre os corpos e, conseqüentemente, o poder que exerce nas decisões das mulheres.

Os índices sociais encontrados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mesmo na contemporaneidade, permanecem alarmantes. De acordo com o IBGE (2014), na pesquisa divulgada em 2014, a qual teve como referência o ano de 2013, consta que a média de remuneração entre homens e mulheres que ocupam cargo de direção ou de gerência é diferenciada em todas as regiões do país. Isto é, os homens possuem uma média de ganho salarial muito superior à das mulheres. Como exemplo, menciona-se a região sul, pois, de acordo com os dados daquela pesquisa, é a região que possui a maior disparidade salarial, tendo como valor médio de remuneração para os homens o montante de R\$ 4.842,00 (quatro mil, oitocentos e quarenta e dois reais), enquanto que para as mulheres no mesmo cargo uma margem salarial de R\$ 2.992,00 (dois mil, novecentos e noventa e dois reais)<sup>2</sup>. Na mesma pesquisa, foi divulgado o tempo de horas semanais trabalhadas por homens e mulheres, considerando o trabalho principal e o trabalho doméstico: da mesma forma, em todas as regiões do país, restou demonstrado que as mulheres possuem uma jornada de trabalho semanal superior à jornada dos homens e que, em alguns locais, a jornada feminina também chega a ser de sete horas a mais que a masculina.

Os dados do IBGE servem para demonstrar a dimensão da complexidade existente na interface gênero e relações de trabalho sob o aspecto da desigualdade de tratamento entre homens e mulheres. No referido contexto, questiona-se: se a mulher possui uma jornada semanal média (considerando o trabalho principal e o doméstico) de 53 horas e nos mesmos cargos ocupados por homens recebe uma remuneração inferior, será que isso se justifica pelos argumentos de que é porque a mulher é mais “jeitosa”, habilidosa para afazeres domésticos, doce e mais cuidadosa, já nasce com uma aptidão inata de cuidar do lar e dos outros? Será que já nasce para lavar roupa e louça, limpar o chão e cozinhar? Ou são criadas para isso, de acordo com o que se estabeleceu socialmente? Natureza, vocação e aptidão inata são algumas das expressões utilizadas para que as tarefas domésticas, os cuidados dos filhos e parentes permaneçam com as mulheres, assim como algumas

---

<sup>2</sup> Essas informações foram divulgadas no *site* do IBGE, no campo de indicadores sociais. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores\\_Sociais/Sintese\\_de\\_Indicadores\\_Sociais\\_2014/pdf/trabalho.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2014/pdf/trabalho.pdf)>. Acesso em: 28 mar. 2015.

profissões específicas, como secretárias, professoras em creches e jardins de infância, enfermeiras, funções conhecidas por serem desempenhas por mulheres, entre outros cargos que serão tratados no primeiro capítulo deste estudo ao abordarmos as categorias gênero e divisão sexual do trabalho.

Neste modesto estudo, objetiva-se, então, articular gênero e mercado de trabalho no campo da igualdade de direitos entre mulheres e homens. Especificamente, busca-se problematizar, no contexto brasileiro, como se produz a necessidade de um reconhecimento jurídico específico para legitimar a inserção/proteção de mulheres no mercado de trabalho a partir de uma ótica de gênero e desenvolvimento socioeconômico, assim como fazer uma reflexão sobre a efetividade das normas específicas em nosso ordenamento jurídico diante do processo de colonização do Brasil.

Estudar relações sociais na intersecção com as relações de gênero requer compreender como as normas e as desigualdades foram sendo historicamente produzidas. Significa dizer que a reflexão sobre o tema não se limita ao estudo do reconhecimento jurídico operado na/pela diferenciação sexual, mas por normas de gênero historicamente construídas. Para isso, é necessário entender sobre a categoria gênero e de que forma ela opera na divisão sexual do trabalho.

Lauretis (1994, p. 208) toma a análise do gênero a partir da relação estabelecida por Foucault, no que se refere à tecnologia sexual, de que é “produto de diferentes tecnologias sociais”. Gênero seria a representação, tanto social como material, da vida das pessoas; a própria representação seria a construção do gênero; por ser a construção do gênero derivada de representações que se alteram em decorrência da vida social e material das pessoas, o gênero continua a ocorrer a todo o momento; por fim, de forma paradoxal, o gênero também seria constituído por meio de sua desconstrução, por intermédio de discursos que analisem o gênero mediante uma ideologia falsa.

É por meio da temática da divisão sexual do trabalho, a qual será trabalhada neste estudo, que se baseiam e se estruturam muitas reivindicações das mulheres. Hirata e Kergoat (2007, p. 597), pela contextualização de momentos históricos do surgimento da divisão sexual do trabalho, expõem o que exigiam as mulheres:

Foi com a tomada de consciência de uma “opressão” específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gra-

tuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno. A denúncia (pensemos no nome de um dos primeiros jornais feministas franceses: *Le Torchon Brûlé\**) se desdobrará em uma dupla dimensão: “estamos cheias” (era a expressão consagrada) de fazer o que deveria ser chamado de “trabalho”, de deixar que tudo se passe como se sua atribuição às mulheres, e apenas a elas, fosse natural, e que o trabalho doméstico não seja visto, nem reconhecido.

Mais adiante, Hirata e Kergoat (2007, p. 597-598) completam o texto demonstrando os resultados da consciência de uma “opressão” por parte das mulheres:

Pouco a pouco, as análises passaram a abordar o trabalho doméstico como atividade de trabalho tanto quanto o trabalho profissional. Isso permitiu considerar “simultaneamente” as atividades desenvolvidas na esfera doméstica e na esfera profissional, o que abriu caminho para se pensar em termos de “divisão sexual do trabalho”.

A delimitação do tema de pesquisa de igual modo se faz considerando a abrangência da categoria gênero, que vem tomando grandes proporções como medidas contra a violência doméstica, direitos sexuais reprodutivos, vida política e mercado de trabalho, trazendo discussões acirradas no campo da desigualdade, o que é de extrema relevância para a concretização dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal do Brasil de 1988.

Tem-se a pretensão de provocar uma reflexão sobre as normas e as desigualdades de gênero, produzidas por meio de discursos pré-constituídos, os quais, certamente, impactam o desenvolvimento socioeconômico de uma região, estado, país. Desse modo, questiona-se: tais normas e regras foram criadas para favorecer quem? Será que em meio a um histórico de discriminação, violência e submissão das mulheres aos seus pais, irmãos e maridos falar em direitos específicos no mercado de trabalho, como forma de inclusão e manutenção, é desrespeitar o princípio da igualdade? Buscando problematizar e enriquecer ainda mais o debate, questiona-se a efetividade das normas específicas no ordena-

mento jurídico brasileiro diante de uma cultura internacionalizada de subalternização do conhecimento e do saber decorrente do processo de colonização.

Em um estudo de caráter bibliográfico e documental, a questão central, como destacado anteriormente, foi averiguar a necessidade e a eficácia do reconhecimento jurídico específico para legitimar a inserção/manutenção/proteção de mulheres no mercado de trabalho, considerando os direitos previstos nas Constituições brasileiras de 1824, 1891, 1934, 1937, 1946, 1967, e tendo como principal foco de análise e estudo a Constituição Federal de 1988. Além dessas Constituições, o presente trabalho buscou analisar alguns dispositivos pertinentes ao trabalho da mulher na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW)<sup>3</sup>, como forma de concretizar os direitos humanos fundamentais proclamados na Constituição Federal do Brasil e problematizar a efetividade de normas específicas diante da discriminação e desigualdade de gênero persiste na sociedade.

Falar em direitos protetivos ou promocionais da mulher, em especial no âmbito do trabalho, e, ao mesmo tempo, falar sobre igualdade de tratamento e de direitos entre homens e mulheres, é tratar de uma ruptura paradigmática existente na sociedade, mesmo contemporânea. A ruptura de paradigmas ultrapassa a questão cultural, no que diz respeito aos trabalhos masculinos e femininos, ao aceitar a inclusão da mulher no mercado de trabalho e se desdobra em outras quebras de paradigmas como, por exemplo, a inserção feminina em áreas de trabalho e em atividades laborais consideradas masculinas.

Inobstante a Constituição Federal de 1988 ter estabelecido a igualdade jurídica entre os sexos e se falar em avanços sociais e jurídicos, faz-se imprescindível frisar que se trata de um processo em fase de concretização. Para tanto, é necessário retornar à trajetória da legislação trabalhista e constitucional. Cumpre destacar que o tema em debate dialoga com diversas áreas do conhecimento, a fim de elaborar considerações analíticas sobre os direitos específicos que existem no ordenamento brasileiro e, dessa forma, refletir sobre o modo como esses direitos são criados e sobre suas consequências.

Para subsidiar a contextualização da temática em estudo, foram realizadas três revisões bibliográficas no *sítio* da Biblioteca Digital Bra-

---

<sup>3</sup> *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*.

sileira de Teses e Dissertações. Na primeira, com as palavras-chave “direitos, mulheres, trabalho”, foram encontrados 3535 documentos, mas apenas 500 trabalhos puderam ser consultados. Na segunda busca, foram utilizadas as palavras-chave “gênero, estudos, decoloniais” e “mulheres, pós-colonialismo”. Por fim, na terceira busca, foi utilizada a palavra-chave “pluralismo jurídico”<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Quanto à primeira busca, considerando os 500 trabalhos disponíveis para acesso, produzidos por diversas áreas do conhecimento, tais como economia, serviço social, sociologia e direito, em torno de 25 abordam com maior afinidade o foco do presente estudo, conforme detalhamento que segue: A construção da relação de gênero no discurso de Homens e Mulheres, dentro do contexto organizacional (MACÊDO, 2003); Desigualdade no mercado de trabalho na América Latina - a discriminação por sexo de trabalhadores com ensino superior no Brasil e no México (TATEI, 2011); Trajetórias de mulheres bem sucedidas profissionalmente: uma análise antropológica a partir de padrões culturais de gênero (SCHERER, 2008); Rendimentos e desigualdade de renda no Brasil no período 2004-2012: a contribuição da renda do trabalho da mulher na redução da desigualdade (MELO 2014); A evolução e os determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro (SCORZAFAVE, 2001); O direito do trabalho e a proteção do trabalho da mulher (DIAS, 2012); Um estudo sobre a *revista feminina* e a luta pelo direito ao voto, ao trabalho e à instrução (MANCILHA, 2012); Mulheres embarcadas - gênero, família e trabalho na percepção de mulheres em espaços masculinos (DANIEL, 2009); A mão invisível no teto de vidro (MANGANELLI, 2012); Caleidoscopicamente mulher - dilemas e desafios contemporâneos (GUIMARÃES, 2010); O papel da justiça do Trabalho na promoção da igualdade de gênero (FONTES, 2013); Questões de raça e gênero na desigualdade social brasileira recente (GARCIA, 2005); Um estudo sobre valores individuais e as mulheres no mercado de trabalho (GONÇALVES, 2007); A afirmação dos direitos da mulher e a efetividade jurídica nas relações familiares (ALMEIDA, 2007); Políticas públicas para as mulheres – estudo de uma experiência no âmbito do governo federal do Brasil (2003-2010) (PADILHA, 2013); Gênero como variante do micropoder familiar (PEREIRA, 2010); Mulher e política - um estudo sobre os projetos de lei referentes à mulher e gênero apresentados pelas deputadas e senadoras nas décadas de 1990 e 2000 (BELLOZO, 2006); Mulher no terceiro setor - “mirem-se... nos exemplos... daquelas mulheres... de Atenas” (MEDEIROS, 2008); Percepções de desigualdade no trabalho a partir de uma perspectiva de gênero - relatos das trabalhadoras de uma grande transnacional do varejo (ALMEIDA, 2012); Relações de gênero e trabalho docente - jornadas e ritmos no cotidiano de professoras e professores (ALVARENGA, 2008); O princípio da igualdade em gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores (THOME, 2012); A era dos direitos sociais: lineamentos históricos, filosóficos e jurídicos dos Direitos Humanos Fundamentais: relação com o direito do traba-

Por meio do diálogo com diferentes áreas do conhecimento e legislações específicas, busca-se problematizar e desnaturalizar conceitos impostos às mulheres e às relações de trabalho, assim como verificar a necessidade e a efetividade de políticas e legislações específicas para as mulheres como forma de inclusão e manutenção no mercado de trabalho. Ainda, descobrir quais são os reflexos no mercado de trabalho com relação à legislação diferenciada para as mulheres. Esses direitos e garantias às mulheres contribuem para garantir sua inclusão ou para uma maior discriminação e desigualdade de gênero, considerando os aspectos culturais da nossa sociedade? Caso constatado que a legislação não é suficiente para erradicar a desigualdade e a discriminação, o que de fato está arraigado nessa condição social e o que os estudos pós-coloniais trazem de contribuição para a compreensão do tema e, quiçá, para uma possibilidade futura de diminuir esses preconceitos?

Como objetivo geral, buscou-se analisar a necessidade de legitimar um reconhecimento jurídico diferenciado às mulheres no ordenamento jurídico pátrio, por meio de leis, como forma de equidade na busca pela igualdade de direitos entre homens e mulheres. Para alcançar a finalidade proposta, têm-se como objetivos específicos: refletir sobre as categorias gênero e divisão sexual do trabalho na análise do trabalho feminino; apresentar a trajetória de inserção das mulheres no mercado

---

lho: aplicação, pela jurisprudência (BERARDO, 2013); Por uma efetiva construção da igualdade de gênero no ordenamento jurídico brasileiro: análise da necessária revisão do tratamento diferenciado à mulher nas aposentadorias por idade e por tempo de contribuição na Constituição Federal de 1988 (ANDREUCCI, 2010); A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? (ABRAMO, 2007); Ações afirmativas no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2013); Ações afirmativas: um instrumento para a promoção da igualdade efetiva (SILVA, 2010).

Com relação ao tema estudos decoloniais, ainda por meio das expressões decoloniais ou pós-colonialismo na interface com a categoria gênero/mulher, foi encontrado um número inexpressivo de teses e dissertações, cabendo destacar a tese de Andrade (2013), intitulada *Ficções de Anna Bolena*, na história e na literatura contemporâneas, que mais analisou a categoria gênero com a interface dos estudos decoloniais. Quanto à busca por meio das expressões “pluralismo jurídico”, foi possível encontrar 98 teses e dissertações. Entre os títulos encontrados, os que possuem maior afinidade com o estudo proposto são: *Colonialidade e Decolonialidade da (Anthropos)Logia Jurídica: Da Universalidade a Pluri-Versalidade Epistêmica* (DAMÁZIO, 2011); *Pluralismo Jurídico e Descolonização Constitucional na América Latina* (FERRAZZO, 2015); *O novo constitucionalismo na América Latina: o descobrimento do outro pela via do pluralismo jurídico comunitário-participativo* (ALMEIDA, 2013).

de trabalho no Brasil e descrever as condições de possibilidade do trabalho feminino remunerado e seus desdobramentos em uma perspectiva de desenvolvimento socioeconômico; analisar conceitos normativos (legislação) relacionados às mulheres e ao trabalho e os direitos específicos das mulheres no mercado de trabalho; refletir sobre a necessidade, na contemporaneidade, do reconhecimento jurídico diferenciado às mulheres, problematizando a efetividade das normas específicas por meio dos estudos decoloniais.

Para a investigação do problema proposto, foi utilizada uma abordagem qualitativa, por meio de análises bibliográficas e documentais. Foram analisadas bibliografias que tratam das relações sociais de gênero e trabalho, dispositivos legais da CLT, antes e após a promulgação da Constituição Federal de 1988, na interface dos estudos decoloniais, como forma de tencionar a reflexão sobre o discurso jurídico no qual se apoia o ordenamento jurídico brasileiro. Conforme Creswell (2007, p. 35), a pesquisa qualitativa traz como característica alegações de conhecimento reivindicatório/participativo, com coleta de dados emergentes abertos “com o objetivo principal de desenvolver temas a partir de dados”.

Além da introdução e das considerações finais, o trabalho foi estruturado em três capítulos. O segundo capítulo aborda o trabalho feminino no Brasil e sua interface com o desenvolvimento socioeconômico. Para tanto, foi realizado um estudo sobre gênero e divisão sexual no trabalho por meio da análise do trabalho feminino, a inserção das mulheres no mercado de trabalho, o trabalho feminino remunerado e seus desdobramentos em uma perspectiva de desenvolvimento socioeconômico.

Saffioti (1992), em sua obra *Rearticulando Gênero e Classe Social*, consegue com maestria trabalhar a categoria gênero, expondo suas diferenças com relação ao sexo, esclarecendo em ricos detalhes as questões sociais e biológicas que formam o discurso, pois trabalhar com conceitos que não são unívocos atrai diversos entendimentos. Muitas estudiosas da época já não entendiam sexo apenas no sentido biológico; contudo, alerta Saffioti que tal posicionamento pode levar a uma naturalização do contexto histórico, o que certamente não contribuiria para os avanços das pesquisas sobre gênero: “Eis porque cabe atentar para o processo de naturalização do significativo elemento da dominação-exploração exercida pelos homens sobre as mulheres, cuja intensidade varia de sociedade para sociedade e de época para época” (SAFFIOTI, 1992, p. 183).

Quanto às relações de poder entre homens e mulheres, é necessário um entendimento na medida em que as lutas de gênero se travam nesse contexto. Para tanto, como fez Saffioti (1992), recorre-se ao filósofo Michel Foucault na elaboração do presente estudo, pois se acredita que este autor consegue dialogar e transitar sobre a questão de poder<sup>5</sup> de forma satisfatória e abrangente. Segundo Saffioti (1992), no campo dos estudos de gênero, as contribuições de Foucault acerca das relações de poder podem ser úteis, uma vez que evidenciam relações desiguais, as quais são discursivamente constituídas pelas forças de poder da sociedade. Nesse ponto, entra a questão de poder dos sujeitos, isto é, do homem e da mulher, o que pode contribuir sobremaneira ao debate do presente estudo.

Pois bem, definida qual a linha de pesquisa e o raciocínio escolhido para o propósito da presente pesquisa, consegue-se avançar no estudo e na pesquisa do terceiro e quarto capítulos, pois são necessários à escolha de qual pensamento será abordado, na medida em que o conceito de gênero não é unívoco.

No terceiro capítulo, foram abordados os conceitos normativos relacionados às mulheres e ao mercado de trabalho. Desenvolveu-se uma análise da trajetória das Constituições do Brasil, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das legislações correlatas que envolvem o assunto, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) no período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988. A partir do estudo dos conceitos normativos relacionados às mulheres, passa-se à análise dos discursos em que se pautam os dispositivos legais.

---

<sup>5</sup> Foucault (2013), em sua obra, parte de um conceito de poder que tenta compreender como as relações e práticas sociais operam. Seu objetivo é analisar de que forma se constituem os sujeitos e a partir disso passa a pesquisar as formas de pensar o poder. O *poder* pode ser compreendido por meio das relações e das formas como se exerce, “é um modo de ação de uns sobre outros.” Para Foucault (2013, p. 288), “O exercício do poder consiste em ‘conduzir condutas’ e em ordenar a probabilidade. O poder, no fundo, é menos da ordem do afrontamento entre dois adversários, ou do vínculo de um com relação ao outro, do que da ordem do ‘governo’. Devemos deixar para esse termo a significação bastante ampla que tinha no século XVI. Ele não se referia apenas às estruturas políticas e à gestão dos Estados, mas designava a maneira de dirigir a conduta dos indivíduos ou dos grupos: governo das crianças, das almas, das comunidades, das famílias, dos doentes.”

Em um primeiro momento, foram estudados os direitos específicos das mulheres, tendo como foco principal as Constituições Federais do Brasil e a trajetória sob o ponto de vista da igualdade entre os sexos, na análise do capítulo especial da proteção do trabalho da mulher na CLT, cujos direitos estão inseridos nos arts. 372 a 401, dentre os quais muitos já se encontram revogados. Também foram objetos da pesquisa, de forma secundária, na medida em que se torna impossível tratar da legislação, as convenções da OIT e da CEDAW pertinentes ao tema (igualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres). Ao analisar a legislação, buscou-se fazer a articulação com o primeiro capítulo, diante da intimidade entre as leis criadas e a questão de gênero. Como mencionado anteriormente, é preciso questionar a elaboração das legislações e, nesse ponto, é importante tratar das tecnologias sociais, de trabalho e de gênero empregadas. O estudo das constituições brasileiras e demais legislações específicas das mulheres implica contextualizar os momentos históricos em que se desdobram os diversos direitos, os quais são transformados de acordo com as modificações da humanidade.

Por fim, no quarto capítulo, depois de realizado o estudo acerca da legislação específica existente, passa-se a problematizar, mesmo na presença de normas específicas, por que persistem as desigualdades entre os sexos no mercado de trabalho, utilizando como fio condutor os estudos decoloniais. Neste capítulo, foi possível a introdução do pensamento crítico ao direito positivado, no sentido de questionar a efetividade da legislação específica para a busca da igualdade entre os sexos, socorrendo-se nos estudos decoloniais para refletir e compreender o que de fato sustenta o preconceito, a discriminação e a desigualdade que ainda persistem na contemporaneidade, mesmo diante da legislação existente.

Por isso, o quarto capítulo pretendeu oferecer subsídios para a tese de que se deve tratar de maneira desigual aqueles que não são iguais, como forma de alcançar a igualdade e assim haver justiça; entretanto, na tentativa de saciar os questionamentos e debates acerca dos meios pelos quais se alcançará a pretendida igualdade de direitos e tratamento e a efetividade da legislação, buscou-se amparo nos estudos decoloniais.

O último capítulo apresenta uma articulação entre os capítulos anteriores, na tentativa de analisar o que ainda sustentaria um reconhecimento jurídico diferenciado para as mulheres no mercado de trabalho ou o que ainda sustenta a desigualdade mesmo diante da legislação específica. Dando sustentação às argumentações, no quarto capítulo, foi realizada a análise dos direitos específicos das mulheres após a promul-

gação da Constituição Federal do Brasil de 1988, bem como o que mudou quanto às previsões legais existentes da CLT após a CF/88.

Buscou-se, também, articular a legislação específica e a condição da mulher na sociedade contemporânea, utilizando os estudos decoloniais como fio condutor da reflexão, em uma perspectiva crítica quanto à forma de pensar o Estado, a necessidade de se legitimar e reconhecer as diferenças por meio de um novo discurso jurídico.



## 2 O TRABALHO FEMININO NO BRASIL E SUA INTERFACE COM O DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO: UMA ANÁLISE DE GÊNERO

Neste capítulo, pretende-se analisar as várias concepções e entendimentos em torno da terminologia *gênero*, buscando expor, para uma maior compreensão, momentos da trajetória do movimento feminista e sua relevância ao estudo das relações sociais. Articulam-se as categorias gênero e trabalho, possibilitando a percepção de fatores determinantes no modo como o mercado de trabalho opera a força de trabalho feminina.

### 2.1 GÊNERO: NATUREZA OU INVENÇÃO?

Em artigo clássico sobre o gênero, Scott (1995, p. 71) inicia trazendo a seguinte reflexão: “Aqueles pessoas que se propõem a codificar o significado das palavras lutam por uma causa perdida, porque as palavras, como as ideias e as coisas que elas pretendem significar, têm uma história”. Sendo assim, não se pretende simplesmente reproduzir o conceito de gênero, mas os diversos entendimentos e problematizações que esse termo possa evocar em determinados momentos históricos das lutas e reivindicações das mulheres.

Em uma perspectiva histórica, é oportuno apresentar que o conceito de gênero começou a ser utilizado a partir dos movimentos feministas. Inicialmente, o movimento feminista tinha como objetivo alcançar a igualdade de direitos entre homens e mulheres. As questões abordadas se travavam no campo da opressão da mulher, em especial quanto à possibilidade de participação no mercado de trabalho remunerado.

No Brasil, fala-se em quatro marcos sobre a história do trabalho das mulheres e a história do movimento feminista. Constância Lima Duarte divide os momentos em “ondas” do feminismo, na medida em que eles são considerados “áureos no movimento feminista brasileiro”, assim como demonstram uma ordem cronológica bastante visível e natural dos acontecimentos de “fluxo e refluxo”, por isso que comparados a ondas (2003, p. 152).

Duarte (2003) destaca, inicialmente, uma questão central, a expressão *feminismo*, terminologia que por si só gera inquietação e tem o significado de revolta por carregar uma bandeira reivindicatória radical. Por si só, já encontra resistência dentro da cultura, em especial no Brasil, onde predomina a ideia do homem, sexo masculino, como provedor e mantenedor do lar, o chefe de família.

A autora traz uma passagem interessante em volta da terminologia *feminismo*, que, a seu ver, diante de tantas vitórias conquistadas, passou por uma grande derrota, pois a expressão não conseguiu se tornar “motivo de orgulho para a maioria das mulheres”, mesmo tendo sido criado um movimento antifeminista, pois o desgaste da palavra leva ao entendimento de que “feminista é sinônimo de mulher mal-amada” (DUARTE, 2003, p. 151).

Assim, opta-se, neste estudo, por utilizar a expressão *ondas* do feminismo. A **primeira** onda ocorreu no século XIX (DUARTE, 2003), mesmo assim, considerando as lutas e as reivindicações travadas em outros países, foi tardio o movimento feminista no Brasil. A primeira bandeira a ser levantada pelas brasileiras se referia ao direito básico de aprender a ler e a escrever. Foi assim que nos anos de 1827 se permitiu que meninas estudassem em conventos ou por meio de professores particulares (DUARTE, 2003), restringindo, dessa forma, o aprendizado, visto que os conventos eram poucos e os professores particulares eram caros.

Nísia Floresta, brasileira, nascida no Rio Grande do Norte, considerada a primeira feminista do país, entre outros estudos, destaca-se por escrever os *Direitos das mulheres e injustiça dos homens*, pois foi o primeiro texto a exigir que as mulheres fossem consideradas inteligentes (DUARTE, 2003). A autora contesta a superioridade masculina e incentiva as mulheres ao ensino, acreditando que é dessa forma que poderiam se insurgir contra a opressão. No primeiro parágrafo do livro, desabafa:

Se cada homem, em particular, fosse obrigado a declarar o que sente a respeito de nosso sexo, encontraríamos todos de acordo em dizer que nós nascemos para seu uso, que não somos próprias senão para procriar e nutrir nossos filhos na infância, reger uma casa, servir, obedecer, e aprazer a nossos amos, isto é, a eles homens. Tudo isso é admirável e mesmo um muçulmano não poderá avançar mais no meio de um serralho de escravas. (FLORESTA, 1832 apud DUARTE, 2003, p. 153-154)

Poucos registros escritos tratam das reivindicações femininas no Brasil naquela época; os primeiros jornais feministas surgem em meados do século XIX e, desde já, foram considerados pela imprensa como notícias secundárias, de menor relevância e importância (DUARTE, 2003).

A **segunda** onda foi além (em torno de 1870) e as mulheres não queriam apenas o direito de aprender a ler e a escrever, mas também o direito de votar. Enfim, na chamada segunda onda, as mulheres reivindicavam o direito de votar e serem votadas. O Brasil, na América Latina, foi um dos pioneiros ao estender o voto às mulheres. Nesse sentido, Karawejczyk (2010, p. 2) esclarece que:

O Brasil foi um dos pioneiros na concessão do direito ao voto para as mulheres na América Latina. Já em 1932, com a reforma do Código Eleitoral – através do Decreto nº 21.076 –, foi instituída no Brasil a Justiça Eleitoral, o sufrágio universal direto e secreto e o voto feminino.

Contudo, a autora acima citada esclarece que, até 1930, houve pouquíssimos movimentos sociais das mulheres no Brasil em busca do direito de votar e ser votada. Karawejczyk (2010) estuda a obra de Diva Nolf Nazário – *Voto Feminino e Feminismo*, datada de 1923 –, e traz uma leitura preciosa sobre a sua busca particular do sufrágio feminino no Brasil, além de reunir na sua obra várias atas de movimentos feministas da época. O exemplar, inclusive, foi autografado pela própria Diva Nolf, que dedicou a obra à Biblioteca do Centro Cívico Feminino de Porto Alegre.

Em busca da cidadania, as reivindicações entram na **terceira onda** (século XX), na qual as mulheres clamavam não apenas pelo direito ao voto, mas também ao acesso a cursos de nível superior e ampliação do mercado de trabalho (DUARTE, 2003). Em 1918, chega ao Brasil Bertha Lutz<sup>6</sup>, que havia presenciado e participado na Europa de muitos movimentos sociais feministas os quais, inclusive, buscavam o direito ao voto. Quando chegou ao Brasil, publicou na “Revista da Semana” uma reportagem denunciando a discriminação e a opressão contra as mulheres, sugerindo, então, a criação de uma associação feminina. Em 1922, foi criada a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino no Rio de Janeiro (RUSSO, 1999, p. 40).

---

<sup>6</sup> Bertha Lutz exerceu relevante liderança feminista na década de 1920, estando sempre ligada às causas da mulher. Filha de um importante cientista brasileiro e de uma enfermeira inglesa, estudou em Paris, retornando ao Brasil em 1918. Formada em biologia em Sorbonne, acabou entrando em contato com feministas que lutavam pelos direitos políticos. Quando já se encontrava no Brasil, ela exercia a profissão de bióloga no serviço público (PINTO, 2003).

A partir desse contexto histórico, iniciaram-se os movimentos sociais de mulheres em busca do direito de votar e ser votada, em especial após a proclamação da República e da Constituição de 1891, que contextualizou o voto universal aos homens e trouxe a seguinte redação: “Art. 70 – São eleitores os cidadãos maiores de 21 anos que se alistarem na forma da Lei” (KARAWEJCZYK, 2010, p. 4). A redação deste artigo é ambígua, pois menciona apenas que são eleitores os cidadãos, expressão que pode ser estendida tanto para homens como para mulheres.

Diva Nolf Nazario (1923, p. 11), em um de seus primeiros parágrafos, deixa clara sua intenção ao publicar sua obra contendo recortes de jornais da época e parte da sentença e acórdão que negaram o seu direito de alistamento eleitoral, de lutar para que as mulheres possam ter seus direitos políticos, assim contribuindo para a sociedade brasileira:

Como prometi, tudo aqui está reunido, na simples intenção de divulgar melhor o que se há dito a respeito e servir quiçá a nobre causa do Feminismo que, no Brasil, há de ser brevemente vencedora, para a glória da nossa Pátria e o respeito de suas magnas leis.

Na **terceira onda**, de fato, a grande bandeira de luta foi o sufrágio. Então, em 1927, o Governador do Rio Grande do Norte aprovou uma lei estadual prevendo o direito ao voto para as mulheres (DUARTE, 2003). Nesse cenário político de 1927, o Brasil passava por um período de insegurança, pois ainda prevalecia a Constituição Federal do Império, que logo foi substituída pelo Decreto nº 19.398, de 11 de novembro de 1930, implantando o governo provisório. Preparava-se a constituinte da Constituição Federal de 1934, que teria no poder Getúlio Vargas<sup>7</sup> e como uma de suas premissas tratar sobre Justiça Eleitoral e o voto, apresentando-se como a primeira Constituição brasileira que incluiu no seu texto o voto feminino e secreto (BASTOS, 1997).

Em 1932, decorrente da situação política que se visualizava no Brasil, o governo provisório, tendo Getúlio Vargas à frente, promulgou o Decreto nº 21.076 no ano de 1932, objetivando a convocação para a Assembleia Constituinte do ano de 1934 (VIEIRA, 2010).

Por meio desse Decreto, de fato houve o reconhecimento do sufrágio feminino no Brasil, em 1932, com o Código Eleitoral,

---

<sup>7</sup> Getúlio Vargas subiu ao poder nas eleições de 01 de março de 1932, tendo sido indicado pela Aliança Liberal, resultado do Golpe de 1930. (BASTOS, 1997).

permitindo que as mulheres votassem e fossem votadas, além do voto universal e secreto. O direito adquirido por meio do Código Eleitoral de 1932 foi o resultado da Revolução travada em 1930, quando Getúlio Vargas assumiu a chefia do Governo Provisório, designando, em 6 de dezembro de 1930, “uma subcomissão legislativa para estudar e propor a reforma da lei e do processo eleitorais. Uma das propostas era estender o direito de voto às mulheres”, destacando que o alistamento era facultativo, tornando-se obrigatório somente após o Estado Novo em 1945 (KARAWEJCZYK, 2010).

De acordo com Vieira (2010), o Código Eleitoral promulgado em 1932, por meio do Decreto 21.076/32, além de organizar os moldes dos partidos políticos permanentes e provisórios, trouxe os seguintes direitos:

Estipulou o voto secreto, universal e direto, a representação proporcional, o sufrágio feminino; criou a Justiça Eleitoral, à qual competia a verificação e o reconhecimento dos poderes e proibiu o voto aos mendigos, analfabetos e aos praças de pré. (VIEIRA, 2010, p. 78)

Já em 1970, chega-se à **quarta onda**, momento de maior exaltação das mulheres em busca de direitos. Época das reivindicações mais ousadas. O ano de 1975 ficou conhecido como o ano internacional das mulheres, os protestos objetivavam erradicar todas as formas de discriminação, havia encontros, congressos e organizações para a articulação de uma “conscientização política e melhoria das condições de trabalho” (DUARTE, 2003, p. 165).

Na **quarta onda**, iniciaram as revoluções no campo político e literário; contudo, cabe destacar uma das maiores mudanças ocorridas ao longo dos anos de 1980, o movimento entre as feministas universitárias, institucionalizando os estudos sobre a mulher e “sua legitimação diante dos saberes acadêmicos, através da criação de núcleos de estudos, da articulação de grupos de trabalho e da organização de congressos, colóquios e seminários para provocar a saudável troca entre as pesquisadoras” (DUARTE, 2003, p. 167). Houve, enfim, a promoção do desenvolvimento de pesquisas e estudos relevantes para as mulheres, incitando a publicação de artigos e bibliografia sobre o tema (DUARTE, 2003).

Conforme esclarece Scott (1995, p. 72), a princípio, a terminologia gênero era usada pelas feministas que “queriam enfatizar o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo”. Buscavam as feministas, de forma enfática, mostrar que as questões não podiam ser

sustentadas apenas no *sexo* (ou distinção sexual), enquanto voltadas apenas para um determinismo biológico. Isto é, as questões feministas não podiam ser resolvidas ou entendidas apenas com justificativas baseadas na diferenciação biológica do binário homem/mulher.

Foi dessa maneira que as feministas voltadas para um estudo mais amplo, preocupadas com o fato de estarem os estudos e movimentos feministas demasiadamente centralizados nas mulheres de maneira minguada e de forma separada do gênero, é que passaram a utilizar o termo, compreendendo que havia a necessidade de um estudo voltado tanto para a compreensão da história dos homens quanto das mulheres, introduzindo, a partir dessa terminologia, uma noção relacional. Em outro viés, também já se sentia a necessidade de uma maior transformação dos paradigmas disciplinares, modificando sobremaneira os estudos e pesquisas científicos, impondo uma nova perspectiva sobre o assunto (SCOTT, 1995).

Scott (1995, p. 73) enfatiza que para se construir essa nova história das mulheres seria preciso entender gênero enquanto categoria. Nesse sentido, foram inevitáveis as analogias com as categorias classe social e raça, uma vez que havia o envolvimento do historiador a partir de uma análise e narrativa da opressão, assim como de que forma as “desigualdades de poder estão organizadas ao longo de, em no mínimo, três eixos”. De fato, essas categorias estão interligadas, por se tratarem de categorias inferiorizadas e oprimidas que possuem os mesmos objetivos de reivindicação: igualdade de direitos, cidadania entre outros que possuem na sua natureza a mesma opressão que é a desigualdade e a discriminação. Entretanto, Scott (1995) pontua que cada uma das categorias possui bases e fundamentos aos argumentos diferenciados.

Além disso, pesquisadoras feministas, no decorrer das mudanças em torno da questão de gênero, sentiram a necessidade de se apropriar melhor dessa categoria, contribuindo para explicar as persistentes desigualdades sociais, assim como houve uma preocupação quanto à qualidade dos trabalhos que estavam sendo produzidos na história das mulheres e seu “*status marginal*”, visto que mostravam os limites dos estudos, os quais não estavam dando conta de problematizar conceitos disciplinares dominantes (SCOTT, 1995).

Nesse contexto dos movimentos feministas, foi então que surgiu o uso da terminologia gênero, em decorrência da proliferação de estudos sobre as mulheres, assim como das desigualdades que não se via forma de erradicar, sentindo-se a necessidade de estudos envolvendo não apenas o sujeito subjugado (mulheres), mas também a história dos homens, com o propósito de se estabelecer o estudo das relações sociais.

Assim, o entendimento de gênero era utilizado inicialmente para expressar a diferença sexual, se limitando a discussões acerca de diferenças biológicas, como maternidade e feminilidade. Teresa de Lauretis (1994, p. 206) contribui expondo algumas dessas limitações que estudos feministas, ao tratarem do gênero, incorrem como mera oposição entre o sexo feminino e masculino de forma universal<sup>8</sup>, o que tornaria difícil articular as diferenças entre as mulheres, pois também nas diferenças entre o mesmo sexo é que se sustentará um estudo de gênero, porque algumas optam por terem filhos e outras não ou, ainda, porque algumas fazem a escolha de trabalharem fora de casa, enquanto outras preferem os afazeres domésticos. A segunda limitação de estudos de gênero estaria no “potencial epistemológico radical”, expressão utilizada por Lauretis (1994, p. 208) para explicar que boa parte dos estudos feministas, nos anos de 1980, baseava-se em um sujeito constituído no gênero, isto é, que além da diferença sexual estavam representados por “códigos linguísticos e representações culturais”.

É interessante notar que a partir do uso da terminologia gênero, essa palavra passou a ser preferência entre os estudiosos sobre o tema, mesmo quando de fato o estudo em questão tratava efetivamente das mulheres e não de relações sociais. Isso porque, conforme explica Scott (1995), atribui-se à expressão feminismo ou feminista uma conotação política, mais turbulenta; enquanto ao *gênero* parece ser atribuída uma conotação científica e neutra sobre as mulheres em busca de uma legitimidade acadêmica.

Não existe consenso sobre conceito de gênero, por isso estudiosos/as do tema tratam da questão de diferentes formas e a terminologia ainda é complexa. De fato, gênero apoiado apenas na diferença sexual biológica não daria conta de justificar todas as discriminações e desigualdades existentes nas relações de homens e mulheres.

Para Scott (1995, p. 75):

O termo “gênero”, além de um substituto para o termo mulheres, é também utilizado para sugerir que qualquer informação sobre as mulheres é necessariamente informação sobre homens, que um implica o estudo do outro. Essa utilização enfatiza o fato de que o mundo das mulheres faz parte do mundo dos homens, que ele é criado nesse e por esse mundo masculino. Esse uso rejeita a validade

---

<sup>8</sup> Considerando esse conceito, não se poderiam discutir as inúmeras diferenças existentes entre as próprias mulheres.

interpretativa da idéia de esferas separadas e sustenta que estudar as mulheres de maneira isolada perpetua o mito de que uma esfera, a experiência de um sexo, tenha muito pouco ou nada a ver com o outro sexo. Além disso, o termo “gênero” também é utilizado para designar as relações sociais entre os sexos. Seu uso rejeita explicitamente explicações biológicas, como aquelas que encontram um denominador comum, para diversas formas de subordinação feminina, nos fatos de que as mulheres têm capacidade para dar à luz e de que os homens têm uma força muscular superior.

Então, o movimento feminista e a utilização da terminologia *gênero* (mesmo que inicialmente utilizada como sinônimo de mulheres) foram o “pontapé” para que se tornasse uma categoria de análise e se iniciassem estudos e pesquisas sobre o que de fato vem a ser o entendimento de gênero. Por meio dessa análise, abstrai-se a ideia de que o gênero produz efeitos em corpos, comportamentos e relações sociais, por meio da tecnologia de poder<sup>9</sup>. Assim, passa-se a entender que gênero indica as construções sociais, isto é, constitui sujeitos nos papéis considerados adequados pela sociedade ao homem e à mulher. É “uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado” (SCOTT, 1995, p. 75).

Lauretis (1994, p. 211), a fim de esclarecer a diferença entre gênero e sexo, explica que

Embora a criança tenha um sexo “natural”, é só quando ela se torna (i.e., quando é significada como sendo) menino ou menina que adquire um gênero. O que a sabedoria popular percebe, então, é que gênero não é sexo, uma condição natural, e sim a representação de cada indivíduo em torno de

---

<sup>9</sup> “Se o desenvolvimento dos grandes aparelhos do Estado, como instituições de poder, garantiu a manutenção das relações de produção, os rudimentos de anátomo e de bio-política, inventados no século XVIII como técnicas de poder presentes em todos os níveis do corpo social e utilizadas por instituições bem diversas (a família, o exército, a escola, a política, a medicina individual ou a administração das coletividades), agiram no nível dos processos econômicos, do seu desenrolar, das forças que estão em ação em tais processos e os sustentam; operaram, também, como fatores de segregação e de hierarquização social, agindo sobre forças respectivas tanto de uns como de outros, garantindo relações de dominação e efeitos de hegemonia [...]” (FOUCAULT, 1999, p. 132).

uma relação social preexistente ao próprio indivíduo e predicada sobre a oposição “conceitual” e rígida (estrutural) dos dois sexos biológicos. Esta estrutura conceitual é o que os cientistas sociais feministas denominaram “o sistema de sexo-gênero”.

A autora feminista acima citada, ao longo da obra referida, critica o denominado “sistema de sexo-gênero” por entender que seria um limitador para pensar gênero, pois, conforme mencionado nas linhas anteriores, a categoria gênero deve ser pensada como o estudo de toda a relação social. O ponto fundamental para o entendimento de gênero é não naturalizar as relações culturais estabelecidas entre homens e mulheres. Na realidade, é crucial entender que o gênero é uma construção social e não é sinônimo de sexo biológico ou, ainda, que o comportamento de homens e mulheres seja apenas uma questão de natureza de cada indivíduo para além da cultura e dos processos de aprendizagem, por isso as terminologias, complexidade e paradoxo irão surgir em vários momentos do estudo.

Muitos são os argumentos amparados por questões biológicas quanto ao comportamento adequado para homens e para mulheres; nesse sentido, passam a justificar que determinadas práticas devem ser reproduzidas exclusivamente pela mulher, na medida em que possui uma aptidão inata, ou ainda, pura e simplesmente por vocação ou instinto (aqui se pode dar como exemplo o “instinto maternal”)<sup>10</sup>.

Assim cabem alguns questionamentos. Como ficam aquelas mulheres que estão fora do discurso criado pela sociedade e que, conseqüentemente, estão fora das normas e regras constituídas por esse discurso? Como poderíamos afirmar que todos os indivíduos que nascem com o sexo feminino possuirão aptidão de cuidar dos outros? Como ficam as mulheres que “não nascem” com a vocação de cuidar dos afazeres domésticos? A sociedade baseia-se nesses argumentos, entretanto, ao compreender sobre a categoria gênero, muitas dessas respostas são respondidas e levam a um caminho oposto, ou seja, existe uma construção estabelecida pela sociedade sobre homens e mulheres que os constitui como sujeitos.

---

<sup>10</sup> De acordo com o dicionário de língua portuguesa Houaiss (2004, p. 420 e 765), o significado de instinto é: (1) impulso natural (2) capacidade de sentir, pressentir, que determina certa maneira de pensar ou agir, intuição; já o significado vocação significa: (1) ato de chamar (-se) ou o seu efeito (2) disposição natural; tendência (3) qualquer, talento ou dom natural.

Saffioti (1992, p. 187), de forma elucidativa, consegue transcrever o entendimento de gênero:

Como o gênero é relacional, quer enquanto categoria analítica, quer enquanto processo social, o conceito de relações de gênero deve ser capaz de captar a trama de relações sociais, bem como as transformações historicamente por ela sofridas através dos mais distintos processos sociais, trama esta na qual as relações de gênero têm lugar. As relações de gênero não resultam da existência de dois sexos, macho e fêmea, como fica explícito no conceito de sistema sexo/gênero de Rubin.<sup>11</sup>

Assim, de acordo com Saffioti (1992, p. 187), “o tornar-se mulher e o tornar-se homem, porém, constituem obra das relações de gênero”. A terminologia gênero pode ser aplicada em várias situações distintas, ora como forma de mera classificação, ora para dizer respeito a estudos feministas e categoria analítica. Contudo, o importante é notar que o estudo sobre mulheres necessariamente implica no estudo sobre os homens, um faz parte do universo do outro. O estudo das relações de gênero de forma alguma exclui o homem, caso contrário não haveria a necessidade de pesquisas e discussões nessa esfera.

Scott (1995, p. 75) discorre sobre vários sentidos para a expressão gênero, entre os quais se destaca que gênero se refere às relações sociais entre os sexos, ultrapassando os limites das explicações de diferença entre homem e mulher decorrentes dos aspectos biológicos, justificativa essa utilizada para amparar as inúmeras formas de subordinação das mulheres aos homens. A terminologia gênero, de acordo com Scott (1995, p. 75), em contraposição a explicações biológicas na gênese das desigualdades, é “uma forma de indicar ‘construções culturais’ – a criação inteiramente social de idéias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres”.

A partir disso, entende-se que gênero é uma construção decorrente das relações sociais e culturais, as quais, por sua vez, acabam sendo influenciadas pelo sexo biológico de cada indivíduo, uma vez que essas relações culturais constituem os sujeitos e possuem incrustadas suas raízes no comportamento decorrente do sexo. Logo se está diante

---

<sup>11</sup> Sistema de sexo/gênero é criticado por Saffioti na sua obra *Rearticulando gênero e classe social*, pois acredita que seja um limitador para estudar as relações de gênero que ultrapassam questões de diferença entre os sexos.

de um sujeito, que é a mulher, constituído por meio de um discurso criado culturalmente pela sociedade. Nessa linha de raciocínio, é importante fazer a análise de práticas e discursos que constituem os sujeitos como homens e mulheres.

Na tentativa de realizar a análise da constituição de sujeitos nas/pelas relações de poder, recorre este estudo aos ensinamentos de Michel Foucault (1988, p. 132), que traz a reflexão sobre o poder nas esferas da morte e da vida, para isso contextualizando que as regras, estratégias políticas, táticas militares, entre outros regulamentos, são na verdade um discurso jurídico de poder sobre a ordem social, isto é, existe toda uma construção do discurso de proteção à sociedade, que na verdade são formas de praticar e regular o poder sobre a ordem social. Sendo assim, para ele, “uma sociedade normalizadora é o efeito histórico de uma tecnologia de poder centrada na vida” (1988, p. 132). Ainda para esse autor, as reivindicações a partir do século XIX passaram a ser a vida, a qual passou a ser o grande objeto de poder, assim reivindica-se à saúde, ao corpo, à felicidade.

A partir dessa reflexão sobre poder, constata-se que existe um discurso jurídico construído como forma de regular e exercer o poder por meio de determinados sujeitos, os quais possuem interesse e conseguem se utilizar dessas práticas, ou para manter o exercício do poder. Pode-se exemplificar o caso do binário homem/mulher, pois culturalmente e historicamente o homem sempre exerceu o poder de forma a tornar a mulher inferiorizada, o que ainda permanece por meio de regras e discursos culturalmente constituídos. Nesse contexto, independentemente dos diversos entendimentos sobre gênero, é consenso que este é construído em um sujeito por meio de discursos que estabelecem normas e regras tendo como objetivo o controle.

Trabalhando a categoria gênero, é primordial a distinção de sexo, que fica no campo biológico, o que não daria conta de justificar as diferenças de tratamento e direitos/deveres entre homens e mulheres. Assim, parece que alguns pontos quanto à questão gênero se restringem, isto é, o movimento feminista busca garantias e direitos para as mulheres (enquanto sexo biológico, não importando se esta mulher é heterossexual ou homossexual); entretanto, para alcançar essas garantias e direitos, não se poderia restringir ao sistema binário enquanto sexo biológico, pois essas questões seriam limitadoras da forma de pensar as mulheres enquanto sujeitos de direitos e garantias. A partir disso, explora-se o campo do gênero, o qual apresenta uma fundamentação sólida para a discussão de direitos iguais entre homens e mulheres (objetivo dos movimentos feministas). As feministas passam, então, a estudar e a pesqui-

sar a categoria gênero, implicando no estudo das relações sociais e não apenas das mulheres.

Nesse aspecto, Judith Butler (2003, p. 18) esclarece a importância e a necessidade de uma representação política e de linguagem que legitime as mulheres como sujeitos de direitos; entretanto, quanto a essa representação do sujeito feminino por meio da *mulher*, passou a ser questionada pelo próprio discurso das mulheres, pois o sujeito não é mais “compreendido em termos estáveis ou permanentes”. Discorre a autora que, atualmente, existem muitos estudos que questionam a concordância quanto ao que constitui ou deveria constituir a categoria mulheres. Isso porque, quanto à representação política, por ser o resultado de um sujeito constituído, somente se estenderá àqueles que podem ser reconhecidos como sujeitos.

Portanto, cabe questionar a categoria de mulheres como representantes do feminismo, uma vez que a terminologia *mulheres* não se torna exaustiva, isso porque o gênero nem sempre se constituirá de forma coerente dentro dos contextos históricos, estabelecendo interseções com outras categorias de identidades discursivamente construídas, como de raça e etnia. A questão do sujeito do feminismo e a representação são importantes na medida em que não se pode negar que a política representacional é necessária, pois as estruturas jurídicas da linguagem e política irão constituir um campo do poder (BUTLER, 2003).

Nesse sentido, conforme bem analisou Butler (2003), o discurso jurídico, que representa as mulheres como sujeitos do feminismo, é uma formação discursiva. De acordo com os esclarecimentos de Foucault, o direito passou a regular as normas de convivência da sociedade, logo o sujeito do feminismo é constituído discursivamente. Ocorre que, conforme destaca Butler (2003, p. 19),

[...] pelo próprio sistema político que supostamente deveria facilitar sua emancipação, o que se tornaria politicamente problemático se fosse possível demonstrar que esse sistema produza sujeitos com traços de gênero determinados em conformidade com um eixo diferencial de dominação, ou os produza presumivelmente masculinos.

A autora desnaturaliza o binário sexo/gênero e questiona a constituição de um sujeito mulher, um sujeito fixo em uma identidade. Butler (2003) traz a ideia da necessidade de uma prática de vida que se opõe às normas socialmente estabelecidas.

### 2.1.1 (Des)igualdades de Gênero

#### *Artigo I*

*A mulher nasce livre e tem os mesmos direitos do homem. As distinções sociais só podem ser baseadas no interesse comum. (Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã – Olympe de Gouge – 1790)*

Esse é o artigo primeiro da Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, elaborado por Olympe de Gouge, feminista que foi uma das pioneiras na luta dos direitos das mulheres. O tema desigualdade de gênero alcança proporções que levam a paradoxos. No campo jurídico, foco maior do estudo deste trabalho, pois será analisada a necessidade de um reconhecimento jurídico para a igualdade no mercado de trabalho, encontrar-se-ão muitas situações que irão se contrapor. O maior exemplo é a própria legislação, que em um discurso político é elaborada como forma de equilibrar as relações de gênero no campo da igualdade de direitos; contudo, conserva incrustada em suas origens preconceitos e discriminações que mantêm a mulher no papel doméstico, socialmente designado.

O processo de desigualdade entre homens e mulheres pode estar relacionado a determinado modelo patriarcal, em que os afazeres domésticos e o cuidado com os demais são atribuídos às mulheres. A partir disso, as justificativas ficam com a vocação natural que nasce com as mulheres. Tais atribuições, historicamente construídas, são naturalizadas como de responsabilidade das mulheres.

A partir desse contexto, já se vislumbra o desdobramento e a interface entre o estudo da categoria gênero para compreender as diferenças de tratamento entre homens e mulheres, da categoria trabalho para o entendimento da divisão sexual no trabalho e da importância do trabalho da mulher para a economia, que se reflete no desenvolvimento socioeconômico dos países, de acordo com a cultura e os avanços de cada região. Partindo dessas premissas, quais seriam os meios pelos quais se conseguiria trabalhar a questão da igualdade de gênero por meio de um reconhecimento jurídico que legitime as mulheres como cidadãs de direitos e deveres no mesmo campo de igualdade dos homens?

Scott (2002) traz grande contribuição para a discussão de gênero no campo da igualdade, passando por pontos estratégicos para a

compreensão da importância de um reconhecimento na área jurídica, como forma de legitimar as mulheres como sujeitos de direitos e buscar o equilíbrio no tratamento em relação aos homens. Não se trata de discutir sobre questões que giram em torno de que homens e mulheres são puramente iguais, o que não condiz com a realidade, mas, a partir de suas diferenças, encontrar uma forma de equilibrar direitos, deveres e oportunidades de forma igualitária. No debate sobre igualdade, Scott (2002, p. 25) traz com eloquência um ponto crucial, ou seja, de que forma descobrir como as feministas conseguiriam atribuir às mulheres a condição de “indivíduo autônomo, auto-representável e com plenos direitos políticos numa república democrática”.

Scott (2002, p. 25-26) sustenta que os discursos políticos referentes ao feminismo, embora alegassem reconhecimento e cidadania para as mulheres, assim como as reiteradas lutas feministas travadas ao longo da história, muitas vezes não conseguiram ter o alcance pretendido, por não estarem conseguindo expressar e justificar essas reivindicações que, a todo o momento, eram contestadas pela sociedade, pois havia uma lacuna científica ou ainda a fundamentação dos discursos baseada apenas nas diferenças de sexo homem/mulher que não estavam dando conta de expressar o que de fato gostariam. Ou seja, discutir direitos e igualdade apenas por meio de diferenças entre os sexos não era suficiente, havia a necessidade de transcender ao sistema binário e para isso a necessidade de representantes que de fato conseguissem legitimar essas reivindicações. Por sua vez, o que realmente legitimaria seus direitos e cidadania seria o reconhecimento jurídico. Bom, a partir disso, inicia-se uma nova luta, pois aquilo que parecia óbvio para as feministas, não o era para os legisladores. Desse entendimento, as questões mais contraditórias vieram à tona. Conforme esclarece Scott (2002, p. 26), ao passo que a exclusão com base na diferença sexual, tendo como justificativas questões biológicas e ontológicas para amparar o tratamento diferenciado entre homens e mulheres na esfera política e social, as mulheres (somente elas) poderiam reivindicar contra a exclusão política no intuito de eliminar as justificativas de diferenças sexuais. De acordo com Scott (2002, p. 27), o fato de atribuir apenas às mulheres tais reivindicações nada mais era do que “um produto do discurso da ‘diferença sexual’”.

Trabalhar a questão da igualdade se torna extremamente interessante sob a perspectiva de gênero, isto porque se observa que se faz necessária a compreensão da igualdade entre os indivíduos. A questão da busca individual e/ou em grupo é trabalhada com clareza no texto de Scott (2005), intitulado “O enigma da igualdade”. Fazendo uma pequena reflexão sobre a questão da igualdade e a busca de direitos por meio de

grupos, porque o trabalho doméstico é desvalorizado? Será que todo grupo que se feminiliza<sup>12</sup> é desvalorizado?

Ao mesmo tempo, é imprescindível se recorrer aos textos jurídicos que trabalham sobre a igualdade que vem expressa em nosso mais importante documento, a Constituição Federal, sendo impressionante o diálogo entre as áreas do conhecimento que, unidas, esclarecem pontos controversos, os quais sozinhos não dariam conta de explicar os diferentes contextos sociais.

Nessa linha de raciocínio, pode-se observar que é necessário que determinado grupo busque e reivindique o direito, e que depois disso o Estado precisa legitimá-lo por meio da legislação a qual dará amparo de forma individual. Portanto, para as mulheres alcançarem a igualdade de direitos, inicialmente, é necessário que se produzam sujeito de direito, caso contrário, elas não serão reconhecidas pelo Estado.

Piovesan (2003, p. 194) parte da mesma lógica com relação à busca de direitos, os quais se proliferaram a partir do século XVIII, por meio de indivíduos articulados em grupos:

A partir da extensão da titularidade de direitos, há o alargamento do próprio conceito de sujeito de direito, que passou a abranger, além do indivíduo, as entidades de classe, as organizações sindicais, os grupos vulneráveis e a própria humanidade. Esse processo implicou ainda a especificação do sujeito de direitos tendo em vista que, ao lado do sujeito genérico e abstrato, delinea-se o sujeito de direito concreto, visto em sua especificidade e na concreticidade de suas diversas relações. Isto é, do ente abstrato, genérico, destituído de cor, sexo, idade, classe social, dentre outros critérios, emerge o sujeito de direito concreto, historicamente situado, com especificidades e particularidades.

---

<sup>12</sup> “Significado quantitativo (que para efeitos de distinção denominaremos feminilização): refere-se ao aumento do peso relativo do sexo feminino na composição da mão de obra em um determinado tipo de ocupação; Significado qualitativo (que denominaremos de feminização propriamente dita): refere-se às transformações em um determinado tipo de ocupação, vinculadas à imagem simbólica do feminino predominante na época ou na cultura especificamente analisadas. Essa imagem pode implicar uma mudança no significado da profissão.” (YANNOULAS, 2011, p. 283)

Portanto, gradativamente vão se consolidando normas especiais de proteção referente a determinadas pessoas ou grupos vulneráveis, passando as legislações e normas internacionais e nacionais a reconhecerem direitos especiais para idosos, vítimas de discriminação racial, às mulheres, entre outros, em busca da concretização de direitos iguais, respeitando as diversidades e diferenças. Nessa ótica existem dois focos indissociáveis para se tentar alcançar o objetivo da igualdade: a erradicação da discriminação e estratégias de promoção à igualdade (PIOVESAN, 2003).

Logo, surgem como valioso instrumento de inclusão social as ações afirmativas. Uma lei que venha no sentido de proteção será discriminativa positiva, em um segundo momento poderá se tornar discriminativa negativa, na medida em que para o direito (enquanto teoria) é discriminação positiva, na interpretação e na aplicação (o resultado na prática) pode ser negativa (PIOVESAN, 2003).

Exemplifica-se com a legislação que dá às mulheres o direito à estabilidade após o parto. É discriminativa positiva, pois é diferenciada, logo discriminativa, mas necessária, positiva. Entretanto, o resultado no momento da aplicação muitas vezes se torna negativo, pois pode produzir discriminação no mercado de trabalho no momento da contratação de mulheres. Nesse contexto, será estudado sobre as diversas formas de discriminação, com foco nas relações de trabalho e gênero.

Nessa seara, encaminha-se no próximo capítulo para os conceitos normativos (legislação) relacionados às mulheres e ao mercado de trabalho, trazendo à baila o entendimento sobre igualdade de forma mais aprofundada dentro do contexto sobre os direitos humanos fundamentais, na medida em que o trabalho está inserido na Constituição vigente como direito fundamental social, além da importância de discorrer sobre as diversas formas de discriminação, que podem ser positivas ou negativas. Tratar sobre esses temas se faz necessário para fazer a interface entre as categorias gênero e trabalho, na medida em que o foco do estudo está incrustado na desigualdade de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho que decorre de uma construção da própria sociedade.

Conforme já mencionado neste estudo, não iremos encontrar respostas simples a questionamentos aparentemente simples. Para debater sobre igualdade e diferença “dos direitos individuais e das identidades de grupo”, não se deve colocá-los em lados opostos, pois assim se perderia “o ponto de suas interconexões. Pelo contrário, reconhecer e manter uma tensão necessária entre igualdade e diferença, entre direitos individuais e identidades grupais, é o que possibilita encontrarmos resultados melhores e mais democráticos”, conforme esclarece Scott (2005, p. 12).

Scott (2005, p. 12) destaca que as ações afirmativas estão sendo vistas como “preferências de grupos”, não se considerando o indivíduo, e levanta um questionamento fundamental para o presente estudo: “Será que a igualdade exige as mesmas condições para todos, seja qual for o seu sexo?”. Esse questionamento poderia ser o título ou ainda o objetivo geral deste trabalho. Como ter igualdade de direitos entre os sexos, tratando ambos da mesma forma? Nesse contexto, cabe introduzir a questão do paradoxo da igualdade. A expressão paradoxo aparece em diversos estudos envolvendo igualdade de direitos entre homens e mulheres. Isso porque não existirão problemas fáceis de serem respondidos. Algumas questões centrais para o presente estudo, em um primeiro momento, apresentam esses paradoxos. Scott (2005, p.15) aborda alguns deles: “1. A igualdade é um princípio absoluto e uma prática historicamente contingente. 2. Identidades de grupo definem indivíduos e renegam a expressão ou percepção plena de sua individualidade. 3. Reivindicações de igualdade envolvem a aceitação e a rejeição da identidade de grupo atribuída pela discriminação”.

Scott (2005) traz a discussão sobre grupos ou indivíduos, isto é, deve-se fazer uma classificação por raça, escolha sexual, mulheres e homens como grupos e assim esses grupos buscarão suas reivindicações, ou seja, os direitos devem ser reivindicados sob o argumento de que cada um deve ser considerado por aquilo que é e com suas próprias características.

Sobre o assunto da igualdade, grupos e indivíduos, Scott (2005, p. 13) destaca:

A igualdade só pode ser implementada quando os indivíduos são julgados como indivíduos. Essa é uma posição frequentemente legitimada por interpretações rígidas da Constituição e da Carta de Direitos, as quais tomam a igualdade para significar simplesmente a presumida igualdade de indivíduos perante a lei. O outro lado diz que os indivíduos não serão tratados com justiça (na lei e na sociedade) até que os grupos com quais eles são identificados sejam igualmente valorizados. Enquanto o preconceito e a discriminação permanecerem, argumentam os partidários dessa posição, os indivíduos não serão todos avaliados de acordo com os mesmos critérios; a eliminação da discriminação requer atenção ao status econômico, político e social dos grupos.

Fazendo uma análise sobre a forma com que se deve buscar a igualdade, por meio de grupos ou indivíduos, parece que a questão do preconceito e da discriminação é muito alarmante nos dias atuais. Novas formas de discriminação vão surgindo de acordo com o momento histórico e cultural de cada povo. Dentro de dado momento histórico, as reivindicações são distintas no campo da igualdade de direitos. Se há algumas décadas atrás o movimento feminista lutava pelo direito ao voto, hoje existe a luta pela igualdade de direitos no mercado de trabalho. Refletindo sobre os diferentes grupos, uma questão é posta, a diferença. Esta é sem dúvida uma marca que irá seguir cada um desses indivíduos, independentemente de terem seus direitos alcançados, uma vez que, certamente, esses direitos virão por meio de políticas específicas para esses grupos.

## 2.2 APONTAMENTOS SOBRE O TRABALHO FEMININO NO BRASIL

A história do trabalho feminino, muito embora diferente da história dos direitos das mulheres com relação ao trabalho, confunde-se, estando ambas intimamente correlacionadas, pois uma decorre da outra. O trabalho feminino sempre existiu, mas seus direitos foram sendo conquistados ao longo dos séculos. Da mesma forma, analisar a história do trabalho da mulher não é possível sem abordar a história do trabalho e do feminismo.

O termo *trabalho* tem sua origem no latim “*tripalium*”, instrumento de tortura composto por três paus que pesavam sobre os animais (MARTINS, 2003). O significado de trabalho refere-se à determinada atividade distinta, realizada pelos indivíduos a fim de atingir uma meta.

Karl Marx, um dos precursores do estudo sobre o processo de trabalho e a mais-valia, com um pensamento crítico ao sistema capitalista, enfatiza em que de fato consiste o trabalho:

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modifican-

do-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais. Não se trata aqui das formas instintivas, animais, de trabalho. Quando o trabalhador chega ao mercado para vender sua força de trabalho, é imensa a distância histórica que medeia entre sua condição e a do homem primitivo com sua forma ainda instintiva de trabalho. Pressupomos o trabalho sob forma exclusivamente humana. (MARX, 1996, p. 297)

Para Ramos (2009), considerando a esfera da vida social relacionada ao trabalho, certamente o aspecto que mais se relaciona com esse termo é a economia; é inerente que o desenvolvimento de uma está relacionado com a outra. Para a economia, existem dois elementos centrais que são o lucro e a concepção do trabalho.

Ao estabelecer as origens do trabalho, Ramos (2009) entende que a força de trabalho sempre existiu desde as chamadas sociedades pré-letradas<sup>13</sup> até os dias atuais. Nesta sociedade pré-letrada, a organização para a subsistência e do trabalho era classificada e dividida por faixa etária e o sexo. Ramos (2009, p. 24) destaca: “Há assim atividades femininas, atividades masculinas, atividades da juventude, da maturidade e da velhice”. O autor vai adiante com relação à divisão do trabalho, ao mencionar que o *status* em uma sociedade se dava por meio das funções sociais: “Quer dizer: é, sobretudo, a condição biológica do indivíduo que lhe determina a função e a posição na sociedade”. De outro modo, acrescenta que o trabalho nessa época pré-letrada era solidário, realizado de forma cooperativa entre familiares e vizinhos, ninguém se negava a ajudar, pois a recíproca sempre seria a mesma (RAMOS, 2009).

Autores como Sérgio Pinto Martins e Alice Monteiro de Barros, voltados ao estudo do direito do trabalho, esclarecem que a primeira forma de trabalho que se tem conhecimento foi a escravidão. Na Grécia, o trabalho era visto no sentido pejorativo, isto é, envolvia apenas a força física, enquanto que a dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Em Roma, da mesma forma, o trabalho era feito pelos escravos e visto como desonroso. Nessa época, existiam três formas de organização do trabalho do homem livre: 1. A *locatio conductio rei*: que era o arrendamento de uma coisa. 2. *Locatio*

---

<sup>13</sup> Sociedade primitiva (RAMOS, 2009).

*conductio operarum*: eram locados serviços mediante pagamento. 3. *Locatio conductio operis*: que era a entrega de uma obra ou resultado mediante pagamento (empreitada) (MARTINS, 2003).

Barros (2012, p. 44) destaca que o trabalho na Grécia tinha um sentido antagônico, “uma o considerava vil, opressor da inteligência humana, e outra o exaltava como essência do homem”. A segunda forma de trabalho foi a servidão, na idade média, em que predominava a agricultura como economia, ao servo da gleba era confiado o trabalho e nessa circunstância era reconhecido como pessoa, deixando de ser considerado coisa. Em contrapartida, os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos que prestavam serviços na terra do senhor feudal. Os servos entregavam parte da produção rural ao senhor feudal em troca dessa proteção.

A terceira forma de trabalho foram as corporações de ofício, no século XIV, nas quais existiam três personagens: mestre, companheiro e aprendiz. Embora existisse uma maior liberdade do trabalhador, os mestres, donos das oficinas, possuíam um relacionamento extremamente autoritário e basicamente não se falava em direitos. Essas corporações foram extintas em 1791 pela Lei Chapelier, que dispôs em seu texto que todos os homens eram livres para dedicarem-se ao trabalho. A Revolução Francesa trouxe, enfim, a liberdade individual, criando-se uma nova economia individualista “*laissez-faire, laissez-passer*”<sup>14</sup> (BARROS, 2012).

Durante esses períodos, homens e mulheres trabalhavam, seja na época da escravidão ou do feudalismo na agricultura. As mulheres teciam, cozinhavam e auxiliavam no campo, cultivando a terra e cuidando dos animais. Quanto ao trabalho das mulheres na antiguidade, Sullerot (1970, p. 20) acrescenta:

Até aqui, ninguém pode negar que estas definições se aplicam perfeitamente às tarefas femininas tradicionais. A mulher transforma a lã dos carneiros em fios, os fios em tecidos, o tecido em roupas; transforma os grãos que mói em farinha, a farinha em bolos, etc. Contudo, se todos os filósofos que reli podem citar o exemplo do padeiro, caro Jean Aicard, nenhum pensa em tomar como protótipo do trabalhador a mulher que prepara o pão ou as refeições.

---

<sup>14</sup> Deixe fazer, deixe passar. Expressão utilizada para marcar determinada forma de economia liberal, a qual entende que para o desenvolvimento de uma nação é preciso que o Estado deixe de interferir nas relações, ou interfira o mínimo possível (SMITH, 1996).

Esses períodos foram denominados de pré-industrial, pois logo foram sucedidos pela Revolução Industrial, que surgiu modificando drasticamente as relações sociais. As Revoluções no final do século XVIII e no século XIX, momento histórico em que foram elaboradas as primeiras constituições, possibilitaram, então, a organização do Estado em instrumentos escritos, consagrando a separação dos três poderes, a liberdade política e o liberalismo econômico. A Revolução Francesa de 1789 traz em sua constituição o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. A partir de então se passou a falar em trabalho livre. Por meio da Revolução Industrial surge o sistema capitalista, que por sua vez transformou o trabalho em emprego. Os trabalhadores passaram a trabalhar por salários (MARTINS, 2003).

Entretanto, muito embora o sistema capitalista originado durante a Revolução Industrial tenha gerado empregos, o trabalho se dava em condições desumanas, havendo uma necessidade de maior proteção ao trabalhador, pois era evidente a desigualdade entre patrão e empregado, em especial com relação às crianças e às mulheres. Hobsbawm (2007, p. 50-51), sobre a forma com que a Revolução Industrial transformou a sociedade, declara:

Nenhuma sociedade anterior tinha sido capaz de transpor o teto que uma estrutura social pré-industrial, uma tecnologia e uma ciência deficientes, e conseqüentemente o colapso, a fome e a morte periódicos, impunham à produção. [...] em termos de produtividade econômica, esta transformação social foi um imenso sucesso; em termos de sofrimento humano, uma tragédia, aprofundada pela depressão agrícola depois de 1815, que reduziu os camponeses pobres a uma massa destituída e desmoralizada.

É interessante contextualizar a forma de inserção, não apenas das mulheres, mas também dos homens nas indústrias, uma vez que a adaptação nas cidades e na rotina das fábricas foi complexa, pois estavam acostumados com o cotidiano de trabalho e vida do campo, onde o ritmo era imposto pela previsão do tempo e períodos do ano em decorrência da agricultura, tendo os donos das fábricas grande dificuldade com a mão de obra masculina. Com efeito, era mais conveniente a contratação de mulheres, pois além de mais “dóceis”, a mão de obra era mais barata (HOBSBAWM, 2007). Destaca Hobsbawm que “de todos os trabalhadores nos engenhos de algodão ingleses em 1834-47, cerca de um quarto

eram homens adultos, mais da metade era de mulheres e meninas, e o restante de rapazes abaixo dos 18 anos” (HOBSBAWM, 2007, p. 289).

Thompson (1998), ao relatar a transição da forma de trabalho manufaturado para o trabalho capitalista, descreve que a rotina e o modo de trabalho industrial se distinguiram muito da rotina de trabalho no campo, onde o ritmo era irregular. O autor destaca que as mulheres tinham uma rotina de trabalho árdua, mesmo antes do capitalismo, uma vez que trabalhavam na agricultura e quando chegavam a casa realizavam todas as tarefas domésticas e de cuidados dos filhos e maridos. Aliás, o autor destaca que no período pré-industrial já estavam os trabalhadores nas indústrias manufatureiras, ou seja, antes da explosão da Revolução Industrial, a situação de homens, mulheres e crianças nas fábricas foi tão maçante e sacrificante quanto o trabalho pós-revolução industrial.

A partir da dificuldade dos homens de se “moldarem” na rotina das indústrias, foram elaboradas leis e regulamentos por parte dos patrões com rigorosas penalidades como forma de regular a força de trabalho “rebelde”, pois eram os trabalhadores considerados por seus patrões preguiçosos e negligentes, assim, com a eclosão da Revolução Industrial, as fábricas passaram a adotar os relógios ponto, como forma de controlar o tempo de trabalho (THOMPSON, 1998). Verifica-se, assim, que no período que antecedeu a explosão da Revolução Industrial, já se vislumbravam os conflitos entre trabalhadores e patrões, o que levou a uma série de formas de exploração da força de trabalho de homens e mulheres adultos, bem como de crianças.

Nessa época, surgem as primeiras causas jurídicas, pois havia a contratação e a exploração demasiadas de mulheres e menores, na medida em que possuíam um custo mais baixo. Foi então que os trabalhadores começaram a se reunir, a se associarem, para reivindicar melhores condições de trabalho e salário, diminuição da jornada de trabalho excessiva e contra a exploração de menores e mulheres (MARTINS, 2003).

Com a abertura das portas para o trabalho da mulher pelo capitalismo decorrente da maquinaria, estas passaram a ocupar o lugar dos homens nas indústrias, pois os valores pagos como contraprestação eram muito mais baixos:

À medida que a maquinaria torna a força muscular dispensável, ela se torna o meio de utilizar trabalhadores sem força muscular ou com desenvolvimento corporal imaturo, mas com membros de maior flexibilidade. Por isso, o trabalho de mulhe-

res e de crianças foi a primeira palavra-de-ordem da aplicação capitalista da maquinaria! Com isso, esse poderoso meio de substituir trabalho e trabalhadores transformou-se rapidamente num meio de aumentar o número de assalariados, colocando todos os membros da família dos trabalhadores, sem distinção de sexo nem idade, sob o comando imediato do capital.

Com a adição preponderante de crianças e mulheres ao pessoal de trabalho combinado, a maquinaria quebra finalmente a resistência que o trabalhador masculino ainda opunha na manufatura ao despotismo do capital. (MARX, 1996, p. 97)

Nogueira (2004) destaca que, nos primórdios da divisão social do trabalho, as mulheres ficaram restritas ao trabalho doméstico, como a manutenção da subsistência e reprodução; entretanto, com a Revolução Industrial, foi potencializada a força de trabalho feminina, o que levou a divisão do valor da força de trabalho, rebaixando o valor do trabalho masculino, assim o capitalismo se utilizava dessa divisão sexual para incentivar a competitividade entre os trabalhadores homens e mulheres e, sobremaneira, explorava a força de trabalho de ambos com a máxima redução do valor dos salários.

Inobstante a exploração da força de trabalho feminina pelo capitalismo e a forma excludente que opera com relação às mulheres, Engels (2012) analisa positivamente a inserção das mulheres no mundo das indústrias como forma de iniciar o processo de emancipação social:

Hoje em dia é o homem que, na maioria dos casos, tem de ser o suporte, o sustento da família, pelo menos nas classes possuidoras, e isso lhe dá uma posição de dominador que não precisa de nenhum privilégio legal específico. Na família o homem é o burguês e a mulher representa o proletário.

No mundo industrial, contudo, o caráter específico da opressão econômica que pesa sobre o proletariado não se manifesta em todo o seu rigor, senão quando são suprimidos todos os privilégios legais da classe capitalista e quando for estabelecida a plena igualdade jurídica das duas classes. Pelo contrário, ela apenas fornece o terreno em que essa oposição vai ser decidida pela luta. De igual modo, o caráter particular do domínio do homem

sobre a mulher na família moderna, assim como a necessidade e o modo de se estabelecer uma igualdade social efetiva entre ambos, não se manifestarão com toda a nitidez senão quando homem e mulher tiverem, por lei, direitos absolutamente iguais. Então é que se há de ver que a libertação da mulher exige, como primeira condição, a reintegração de todo o sexo feminino na indústria pública, o que, por sua vez, exige a supressão da família individual enquanto unidade econômica da sociedade. (ENGELS, 2012, p. 74)

O século XVIII trouxe significativas mudanças para o trabalho, decorrentes da explosão do uso da maquinaria, que refletiu em questões econômicas, políticas e sociais, surgindo a mão de obra feminina nas indústrias. A história do trabalho da mulher no Brasil não foi diferente. O trabalho, mesmo invisível, sempre existiu, seja no tear ou ainda cultivando o campo. Entretanto, assim como ocorreu na Europa, foi com a abertura das portas da industrialização, século XIX, que de fato as mulheres passaram ao trabalho na esfera pública.

Saffioti (1979) novamente traz sua contribuição para este estudo ao analisar o capitalismo e a mulher, para que se possa compreender a situação da mulher no mercado de trabalho e sua trajetória. Inobstante a diferença decorrente do sexo no mercado de trabalho, ainda existem as condições de trabalho diferenciadas entre as mulheres, dependendo da classe social. Isso sem adentrar nas questões de raça.

Conforme destaca Saffioti (1979, p. 32), a mulher nunca foi alheia ao trabalho, seja nas economias pré-capitalistas ou posteriormente à Revolução Industrial, inclusive na própria Revolução Industrial, conforme se viu acima. Sempre existiu a contribuição do sexo feminino para a subsistência da família e para a “riqueza social”. Segundo a autora, no campo, nas minas, em oficinas, na costura, operando máquinas de tear e fiar, no comércio ou na fermentação da cerveja, entre outras atividades, foram fundamentais a economia e o desenvolvimento da sociedade.

O trabalho da mulher sempre foi marginalizado, contudo, sempre imprescindível. Em meio às desigualdades existentes entre homens e mulheres, houve a evolução do trabalho feminino, a qual perpassou por constantes períodos de autoafirmação de capacidade diante dos homens. A inserção e a manutenção da mulher no mercado de trabalho rompem paradigmas, mas estão longe de se encontrarem acabadas, estando per-

meadas pela desigualdade e precariedade nas condições e no tratamento no trabalho.

Segundo Pinsky e Pedro (2003), o século XIX permanecia sendo um momento histórico sombrio para as mulheres, pois elas ainda estavam restritas à esfera doméstica, onde havia grande resistência de direitos e igualdades com diversos obstáculos para sua independência. A partir da metade do século XIX e início do século XX, as concepções e ideias voltadas às práticas femininas começaram a se mostrar diferenciadas, enquanto a maior parte ainda permanecia voltada aos cuidados da casa, dos familiares e doentes, surgiam mulheres que se dedicavam à arte e à filantropia, as quais fortaleceram os atos de caridade. Logo, foram conquistando maior espaço dentro da sociedade, por meio de suas próprias virtudes, o que resultou na revolta de muitas ao se depararem com as injustiças sociais (como prostituição, exploração do trabalho infantil e das mulheres), fazendo com que passassem a defender os próprios direitos das mulheres que se identificam com a classe das minorias, constituindo grupos e associações (PINSKY; PEDRO, 2003, p. 274).

Conforme esclarecem as autoras, percebe-se que as mulheres passaram a ganhar campo inicialmente por meio das ações sociais, o que demonstra a relevância de seu papel em um momento histórico em que o Estado não se preocupava com o bem-estar social. Tais ações foram o impulso para que fossem em busca de novos desafios. Logo, passaram a exigir uma melhor educação para si e para suas filhas, e por estarem contribuindo com o Estado, passaram a entender que também deveriam ter direito ao voto, como forma de contribuição para a sociedade.

A educação, na época, era diferenciada para mulheres e homens, considerando os seus papéis na sociedade. Entretanto, conforme esclarece Pinsky e Pedro (2003, p. 275), ao lado da educação doméstica ganhou destaque a importância da instrução formal, isto é, aprender a ler e a escrever, surgindo ainda no século XIX os internatos e as escolas para meninas, sendo que a alfabetização progrediu de forma razoável para a época, afetando de forma significativa a vida das mulheres que passaram a ampliar seus horizontes. Ainda, maior e mais árdua foi a luta das mulheres para que pudessem frequentar os cursos de nível superior e assim terem iguais os direitos com os homens. A dificuldade se acentuava em decorrência da pouca instrução durante o período escolar, o que dificultava o ingresso nas universidades.

Martín (2005, p. 63) destaca que Rousseau defendia a educação diferenciada para homens e mulheres, entendendo que a mulher não deveria participar na vida cultural; quanto à questão da educação, para as mulheres deveria ser, como de fato foi, orientada apenas para a satis-

fação dos homens da casa, com cuidados do lar, amá-los, honrá-los, ou seja, tornar a vida dos homens mais agradável.

O fato é que as mulheres ainda não eram organizadas a ponto de conseguirem realizar manifestações ou greves. Apenas no final do século XIX passaram, de forma tímida, a serem sindicalizadas, sendo aceitas, em especial, pelos sindicatos socialistas. Com o tempo, passaram a ocupar significativa influência nos sindicatos e foi no início do século XX que se passou a ser bandeira de luta dos sindicatos a igualdade de salários entre homens e mulheres. Em busca da plena cidadania, muitas mulheres acabaram aderindo ao socialismo, vislumbrando a almejada justiça social e igualdade de direitos (PINSKY; PEDRO, 2003, p. 284).

Segundo Dagnino (2004), a expressão de cidadania está atrelada às práticas decorrentes dos movimentos sociais, tais como os movimentos de mulheres, negros, índios, entre outros, e das organizações coletivas em busca de seus direitos, refletindo em uma ênfase ampla na construção da democracia e no seu aprofundamento. A partir desses enfoques, chega-se a uma nova concepção de cidadania. Com efeito, importante trazer a reflexão quanto ao que vem a ser cidadania e se a mulher, atualmente, possui a cidadania plena, ou ainda igualdade de condições legais e políticas em relação ao homem.

O conceito de cidadania incide necessariamente pela passagem do indivíduo a cidadão, encontrando dificuldade de conceituação diante da ampliação e da grande variedade de dimensões espaciais e funcionais em que se pode originar o termo cidadania, como exemplo, cidadania familiar e cidadania do mundo (MARTÍN, 2005, p. 21).

O termo cidadania apresenta uma conotação especial já que remete a alguns dos problemas comuns que se revestem de uma particular importância nas sociedades contemporâneas: a desigualdade e a igualdade políticas, o processo de integração ou marginalização dos diferentes, a ação ameaçadora dos homens sobre a natureza, a diferença de culturas e de crenças que, em muitos casos, suscitam reações de intolerância e de barbárie e tantas outras. (MARTÍN, 2005, p. 21)

Várias são as teorias acerca da expressão cidadania. Ora sustentam alguns autores que a expressão cidadania carece de um conceito; ora sustentam que é um *status*. Contudo, o que resta nítido é que o termo cidadania nasce de uma concepção histórica, que a trata como o produto do desenvolvimento ou conflito de ideologias entre crenças e religiões,

que seria, portanto, a primeira concepção de cidadania, isto é, possui origem na ideologia; além da concepção idealista, deve também ser considerada uma segunda concepção, conhecida como materialista, a qual irá levar em consideração questões envolvendo os movimentos de classes, logo, a cidadania é resultado dessas lutas (MARTÍN, 2005).

Por fim, ainda uma terceira concepção levaria em consideração uma conceituação moderna, acreditando que cidadania é a combinação de três tradições históricas, conforme esclarece Martin (2005). Dentro dessa conceituação moderna, surge a tradição clássica grega, a qual destaca a participação dos indivíduos em assuntos públicos; a tradição romano-cristã, a qual leva em consideração o caráter reivindicativo e de desconfiança na autoridade; e, por fim, a tradição hebraica, que conceitua cidadania levando em consideração sua atitude leal e a aceitação do auto sacrifício para um bem comunitário (MARTÍN, 2005).

Diante desse contexto, iniciaram-se maiores reivindicações por parte das mulheres, quanto aos seus direitos e em busca da igualdade com os homens. Dando início à busca de igualdade nos campos dos direitos políticos e civis, ainda no século XVIII, foram poucos os grupos feministas que ficaram conhecidos como “movimentos pelos direitos sociais”, os quais foram marginalizados. Esclarecendo esse momento histórico importante, Pinsky e Pedro (2003, p. 287) expõem:

Quando o liberalismo ganhou forma e a democracia tornou-se um ideal político de muitos grupos, ficou mais fácil para o feminismo conquistar simpatizantes e aliados e organizar os movimentos pelos direitos das mulheres. Muitas mulheres a alguns homens, associados a grupos liberais ou radicais, envolvidos em causas da abolição da escravidão ao socialismo utópico, da filantropia à revolução política, tornaram-se feministas.

A Inglaterra trouxe grupos de feministas bem organizados que à época, com o auxílio de aliados (liberais, socialistas e radicais), conseguiram conquistar o sufrágio e entre o final do século XIX e início do século XX intensificaram suas lutas por igualdade. (PINSKY; PEDRO, 2003, p. 288). Por fim, seguindo a construção histórica abordada neste estudo, destaca-se a virada do século XIX para o século XX, na medida em que houve significativa mudança na vida cotidiana das mulheres, com melhores condições de habitação, higiene, redução da mortalidade infantil, entre outras melhorias, o que fizeram com que tivessem um

aumento no padrão econômico das famílias, fazendo com que trabalhassem menos, participando mais ativamente da casa ou, ainda, decorrentes do “incremento tecnológico e da ampliação do setor terciário, os quais transformaram o caráter do trabalho feminino, fazendo crescer ainda mais a porcentagem de mulheres nos serviços de colarinho branco.” (PINSKY; PEDRO, 2003, p. 293).

Com efeito, no início do século XX, as mulheres passaram a ter melhores condições, inclusive com relação ao acesso à educação superior, o que certamente contribuiu para a busca e luta de igualdade de direitos. Dentro desse contexto, as manifestações por meio da mídia foram relevantes para a luta dos direitos reivindicados, sendo que a época foi de circulação de jornais e revistas tratando sobre feminismo, isso em torno de 1870. Duarte (2003) destaca que entre o jornal de maior destaque foi *O sexo feminino*, o que demonstra toda a articulação realizada por mulheres que lutavam e acreditavam nos seus direitos de igualdade com os homens.

Céli Regina Jardim Pinto (2003) traça com eloquência o cronograma dos momentos históricos do feminismo no Brasil. Relembra a autora que em um primeiro momento as mulheres lutaram em busca da cidadania e tiveram importantes personagens, como Nísia Floresta e Bertha Lutz, em especial na luta pelo sufrágio. Nesse contexto, revistas e jornais serviram como instrumento condutor para reivindicar os direitos buscados pelas mulheres (PINTO, 2003).

No ano de 1910, foi fundado o Partido Republicano Feminino, buscando não apenas o direito ao voto, mas falavam em liberdade e independência. Em 1917, houve uma mobilização de 90 mulheres, com a intenção principal de demonstrar que elas estavam articuladas e também para colocar a público todas as reivindicações que buscavam, assim como mostrar suas insatisfações e o afrontamento a uma ordem já estabelecida (PINTO, 2003).

Em 1934, foi criada, pelo então Presidente da República Getúlio Vargas, a Fundação do Centro de Desenvolvimento da Mulher Brasileira. Já em 1948, foi criada a Federação de Mulheres no Brasil, tendo como principal objetivo campanhas contra a carestia e pela libertação de presas políticas (PINTO, 2003). Nesse contexto, as mulheres já se encontravam em movimentos organizados e articulados na busca dos direitos de igualdade. Existindo uma grande força na promoção de congressos e simpósios que visavam debater assuntos relacionados à academia e às pesquisas nas áreas sociais, assim como já travavam a luta quanto aos direitos trabalhistas e o direito ao trabalho nas mesmas condições que o homem.

No ano de 1956, houve a Conferência Nacional das Trabalhadoras, as quais tinham como finalidade reivindicar creches e direitos trabalhistas. Em 1989, realizou-se o I Congresso Nacional das Mulheres Rurais, com a presença de 350 delegadas de todo o país. Em 1991, houve o I Seminário Rural das Trabalhadoras Domésticas. A CUT (Central Única dos Trabalhadores) aprova, no ano de 1993, a cota mínima de 30% de mulheres para estarem em cargos de direção da central (PINTO, 2003).

Em meio a essas conquistas, ocorreram vários acontecimentos que foram contribuindo para esses avanços. Na década de 1970, as questões feministas já haviam tomado uma proporção grande o suficiente para chamar a atenção dos governos e instituições ligados aos movimentos de direitos humanos. O ano de 1975 foi considerado o ano internacional da mulher, tamanho eram os movimentos e articulações. A Conferência da ONU aconteceu no México, declarando a década das mulheres. O Brasil, influenciado por essas mobilizações realizou um importante evento com o propósito de marcar o ano internacional das mulheres, trazendo como título “O papel e o comportamento da mulher na realidade brasileira” (PINTO, 2003, p. 56).

### **2.2.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho formal e a divisão sexual do trabalho**

Em primeiro lugar, na Inglaterra, depois na Bélgica e na França e, mais tarde, na Alemanha, onde resistiram mais que em outros países até a miséria total, as mulheres vão viver, mais dramaticamente ainda que os homens, o fim do trabalho industrial a domicílio. (SULLEROT, 1970, p. 81)

E foi assim que se deu a inserção das mulheres no mercado de trabalho, considerado aquele que é produtivo, auferir lucro para o capital e paga salário para o empregado. Primeiramente, cabe distinguir que o trabalho produtivo é aquele que auferir lucro e o trabalho não produtivo diz respeito ao doméstico (BRUSCHINI, 2007).

Conforme visto nas linhas acima, a mulher sempre trabalhou; contudo, o trabalho considerado produtivo, ou seja, aquele que é remunerado somente surgiu de fato para as mulheres a partir da Revolução Industrial, que por sua vez trouxe o capitalismo e o trabalho assalariado, o que se denomina *emprego*.

Com a interseção da tecnologia decorrente do surgimento das indústrias, a miséria tomou conta do meio rural, forçando, inicialmente,

os homens e, posteriormente, as mulheres a abandonarem o campo e irem ao encontro dos centros urbanos em busca de empregos nas fábricas e comércio (SULLEROT, 1970).

Sullerot (1970, p. 82) traz uma questão central: “a Revolução Industrial foi, em primeiro lugar, caracterizada pela invasão de quase todas as profissões que, até então, eram femininas, pelos homens”. Os homens foram para as fábricas fiar nas máquinas mecânicas. Conseqüentemente, com o acesso à educação aliada à expansão industrial da época, as mulheres também passaram a ter oportunidades de emprego, sendo atraídas para os centros urbanos, contribuindo para um aumento significativo do comércio, assim atraindo também novos postos de emprego, fazendo com que houvesse um forte crescimento de pessoas trabalhando fora de seus domicílios e por salários. A remuneração do trabalho das mulheres era inferior ao dos homens, metade a dois terços do salário recebido pelos homens, o que torna sobremaneira a precariedade de sobrevivência das mulheres sem um homem. Assim, nessa época, tornou-se imprescindível que todos os membros da família trabalhassem para terem remuneração, sendo que às mulheres coube conciliar o trabalho remunerado com o trabalho doméstico. A exploração e precarização da mão de obra feminina logo se tornaram comum, pois era mão de obra barata e utilizada para trabalharem nos segmentos menos privilegiados, com tarefas não qualificadas (PINSKY; PEDRO, 2003, p. 277).

Por ser o valor da mão de obra da mulher inferior ao do homem, começaram as acusações de que vieram para lhes roubar o trabalho. Eis que surge, então, a indústria têxtil, tomando grande parte das fábricas na Inglaterra e oferecendo um número elevado de empregos, passando a chamar mulheres e crianças para trabalharem em suas máquinas. Também as fábricas de calçados, nos Estados Unidos, passam a empregar em massa mulheres (SULLEROT, 1970).

Com o surgimento das indústrias, em especial da indústria têxtil, introduzindo o uso do maquinário que desprendia a necessidade do uso da força física/muscular, simplificando ainda o trabalho realizado por operários, os donos das indústrias foram buscar uma mão de obra que lhe rendesse mais lucratividade. Fonseca (2000, p. 87) menciona em sua obra sobre o trabalho de mulheres nas indústrias de que forma o patronato ia atrás de novas fontes de trabalho e trazia mulheres e crianças para esse setor: “A entrada das mulheres e das crianças no setor fabril dá-se, logo, desde a reunião – facilitadora – de condições propiciadas pela introdução da maquinaria no processo de trabalho.”,

após a utilização dessas forças de trabalho, apenas houve o agravamento da exploração do capital sobre elas.

Com efeito, em meio à expansão do trabalho e à necessidade de as mulheres receberem remuneração, sujeitavam-se às piores condições, em jornada fora dos limites de tolerância humana, inclusive muitas tinham jornadas tão extensas que iam a óbito decorrente do cansaço. A intervenção do Estado passou a ser imprescindível; contudo, os patrões corriqueiramente burlavam as poucas medidas protetivas, com a ausência das próprias mulheres que tinham medo de perderem seus empregos (SULLEROT, 1970).

Na medida em que as mulheres passaram também a ocupar os espaços públicos, de imediato se iniciou a construção por parte da sociedade das profissões que deveriam ser desempenhas por mulheres e aquelas destinadas ao homem.

Hirata e Kergoat (2007, p. 602), de forma concisa e clara retratam o cenário da divisão sexual do trabalho:

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, antes de tudo, construções *sociais*. Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente distintos. Eles formam dois grupos sociais que estão engajados em uma relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, têm uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem através da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, de maneira concisa, divisão sexual do trabalho.

Parafraseando Abramo (2007), existe um sistema que se define nas relações sociais, as quais configuram e reconfiguram o lugar do homem e da mulher no mercado de trabalho e nas relações de desigualdade e hierarquia que são típicos, logo é preciso descobrir os mecanismos pelos quais se reproduzem essas desigualdades, que vestem roupagens novas a cada período, ocorrendo não a superação, mas sim um deslocamento da desigualdade. A divisão sexual do trabalho é uma situação posta. Isso se mede pelas profissões ocupadas por homens e por mulheres que possuem como atividade principal a da esfera privada e doméstica, que sempre possuiu uma imagem de trabalho secundário (ABRAMO, 2007).

De acordo com Hirata e Kergoat (2007, p. 596), falar em divisão sexual no trabalho não se trata apenas de constatações por meio de dados e estatísticas que medem a desigualdade, como ocorre na França, mas sim é “1. mostrar que essas desigualdades são sistemáticas e 2. articular essa descrição do real como uma reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, e, portanto, os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero”.

Gardey (2001, p. 3) explica que o trabalho feminino passou por três fases na história contemporânea: a primeira se refere ao período em que existiam trabalhos específicos para serem desenvolvidos exclusivamente por mulheres, trazendo à tona a expressão “trabalho das mulheres”; a segunda fase diz respeito ao momento histórico em que as mulheres passaram a serem assalariadas, como operárias ou funcionárias; e a terceira fase ocorre no século XX, em que as mulheres passam a ocupar postos de trabalho que normalmente eram considerados masculinos, assim passam a ter acesso a novas profissões.

De fato, a inserção das mulheres no mercado de trabalho surge com a indústria, muito embora, conforme já mencionado anteriormente neste estudo, a mulher já realizava diversos trabalhos, inclusive durante o período de guerras em que realizavam todas as tarefas que anteriormente eram desempenhas por seus maridos, filhos, irmãos (GARDEY, 2001).

Considerando a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, o modo de produção capitalista operou apoiado na desigualdade e discriminação das mulheres em detrimento do trabalho dos homens, o que desencadeou uma série de desdobramentos sociais, como a diferença salarial entre os sexos.

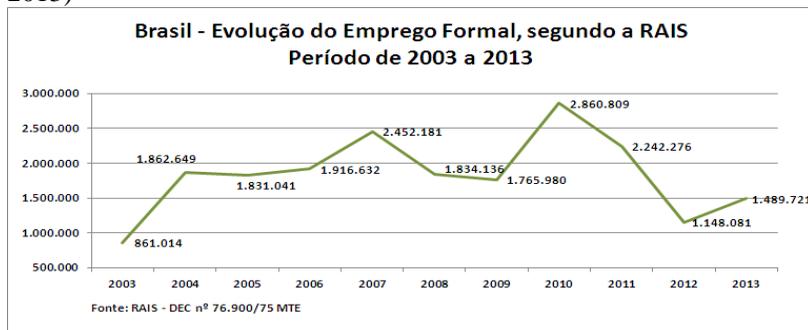
### **2.2.2 O trabalho feminino remunerado e seus desdobramentos em uma perspectiva de desenvolvimento socioeconômico: algumas considerações pontuais**

O crescente aumento do trabalho formal feminino merece destaque na última década. Primeiramente, cabe a análise do quadro geral do mercado de trabalho formal, de acordo com os dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE<sup>15</sup>:

---

<sup>15</sup> Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/rais/>>. Acesso em: 3 maio 2015.

Gráfico 1 – Brasil: Evolução do Emprego Formal (Período de 2003 a 2013)



Fonte: RAIS – MTE (2003-2013).

A partir do panorama geral do mercado formal, passa-se à análise dos dados relacionados aos homens e às mulheres no trabalho formal. De acordo com o IBGE, o número de domicílios permanentes<sup>16</sup>, considerando homens e mulheres:

Tabela 1 – Total de Pessoas em domicílios particulares permanentes (pessoas) (ano 2010)

Divisões Territoriais	Homens	Mulheres
Brasil	92.743.910	97.053.950
Sul	13.342.956	13.901.674

Fonte: Centro Demográfico (IBGE, 2010).

A partir desses dados, verifica-se que o número de mulheres que residem nos domicílios permanentes é superior ao número de homens. Com relação ao número de mulheres que atualmente são responsáveis

<sup>16</sup> **DEFINIÇÃO:** Domicílio – local estruturalmente separado e independente que se destina a servir de habitação a uma ou mais pessoas, ou que esteja sendo utilizado como tal. Domicílio particular – moradia de uma pessoa ou de um grupo de pessoas, onde o relacionamento é ditado por laços de parentesco, dependência doméstica ou normas de convivência. O domicílio particular é classificado como permanente quando localizado em unidade que se destina a servir de moradia (casa, apartamento e cômodo). **CÁLCULO:** Total de pessoas em domicílios particulares permanentes (IBGE). Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/sniq/v1/?loc=0,4&cat=1,2,-2,-3,23,128&ind=4672>>. Acesso em: 3 maio 2015.

pelos lares, o censo demográfico de 2010 aponta os seguintes dados, considerando para o cálculo os números acima indicados:

Tabela 2 – Proporção de famílias com mulheres responsáveis<sup>17</sup> pela família (%) (ano 2010)

<b>Divisões Territoriais</b>	<b>2010</b>	<b>Responsável sem cônjuge com filho(s), 2010</b>
Sul	34,6	86,9
Brasil	37,3	87,4

Fonte: Censo Demográfico (IBGE, 2010).

Os dados oficiais acima indicados merecem reflexão quanto aos novos valores existentes na realidade brasileira, que não mais são formados por família constituída pelo casal e filhos, mas, muitas vezes, apenas tendo a mulher como única responsável por subsidiar o lar. Tal situação é de extrema importância para a questão econômica e social do país.

De qualquer forma, mesmo nos casos em que a mulher não é a única responsável pelo lar, cabe esclarecer que os dados oficiais do governo apontam que sua responsabilidade é equivalente à metade do orçamento familiar, sendo, portanto, importante e necessária fonte de subsistência da família.

Tabela 3 – Média do percentual do rendimento das mulheres na família em relação ao rendimento familiar total (%) (ano 2010)

<b>Divisões Territoriais</b>	<b>2010</b>
Brasil	40,9
Sul	39,2

Fonte: Censo Demográfico (IBGE, 2010).

<sup>17</sup> **DEFINIÇÃO:** Percentual de famílias em que a mulher era responsável pela família nas famílias únicas e conviventes principais residentes em domicílios particulares.

**CÁLCULO:** Razão entre o número de famílias em que a mulher era a responsável pela família e o total de famílias únicas e conviventes principais residentes em domicílios particulares. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0,4&cat=-15,-16,55,-17,-18,128&ind=4704>>. Acesso em: 3 maio 2015.

Tabela 4 – Razão de sexo (% homens/Mulheres)<sup>18</sup> (ano 2010)

<b>Divisões Territoriais</b>	<b>2010</b>
Brasil	96
Sul	96,3

Fonte: Censo Demográfico (IBGE, 2010).

A partir da análise dessas informações, é possível notar que, atualmente, os padrões domiciliares no Brasil refletem no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na economia do país, na medida em que o Censo demonstra um número de mulheres superiores ao número de homens, além de constatar que a mulher possui uma média de 39,2% do rendimento familiar no sul do país. Cabe apresentar também a comparação dos salários recebidos por homens e mulheres:

Tabela 5 – Razão entre o rendimento médio das mulheres ocupadas em relação ao rendimento dos homens ocupados (%) <sup>19</sup> (ano 2010)

<b>Divisões Territoriais</b>	<b>2010</b>	<b>16 a 24 anos, 2010</b>	<b>25 a 39 anos, 2010</b>	<b>40 a 59 anos, 2010</b>	<b>60 anos ou mais, 2010</b>
Brasil	73,9	88,3	78,6	69,9	68,7
Sul	69,3	85,5	73,7	65,4	61,8

Fonte: Censo Demográfico (IBGE, 2010).

De acordo com a tabela acima, as mulheres entre 25 a 39 anos ganham a média de 78,6% do salário recebido pelos homens, o que vem comprovar que persiste a diferença salarial entre os sexos. Nesse contexto, muito embora as mulheres ocupem um número maior dentro dos lares brasileiros, assim como possuem uma responsabilidade alta pelo sustento da família, ainda permanecem com os salários inferiores aos dos homens. Cabe averiguar o que justifica a diferenciação no mercado de trabalho entre homens e mulheres. Os tópicos abordados anteriormente neste estudo dão conta da questão cultural envolvendo a categoria gênero e fazendo a interface com as estatísticas acima apontadas.

<sup>18</sup> **DEFINIÇÃO:** Razão de sexo é a razão entre o número de homens para cada grupo de 100 mulheres na população (IBGE). Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0,4&cat=-2,-3,128&ind=4708>>. Acesso em: 3 maio 2015.

<sup>19</sup> Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0,4&cat=-2,-3,83,84,128&ind=4722>>. Acesso em: 3 maio 2015.

Contudo, o que chama a atenção é o número de mulheres que estão fora do mercado formal, ou seja, que não possuem carteira de trabalho assinada:

Tabela 6 – Proporção da população ocupada em trabalhos formais (%)<sup>20</sup> (ano 2010)

<b>Divisões territoriais</b>	<b>Homens, 2010</b>	<b>Mulheres, 2010</b>
Brasil	59,2	57,9
Sul	67,4	65,9

Fonte: Censo Demográfico (IBGE, 2010).

Não se nega o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho; contudo, diante da realidade das famílias brasileiras, chamam a atenção as diferenças existentes quanto ao tratamento diferenciado em decorrência do sexo.

Abramo (2007) já destaca a questão de a força de trabalho da mulher ser considerada pela sociedade como secundária em relação a do homem. Justifica essa ideia em decorrência do trabalho doméstico ser determinante também quando ingressa no mercado de trabalho, passando a ocupar cargos e funções relacionadas às atividades do lar. Destaca Abramo (2007, p. 13) quanto à concepção do trabalho da mulher, que este sempre esteve relacionado aos serviços domésticos e cuidados do lar:

Segundo essa visão, o movimento de entrada das mulheres no mercado de trabalho tende a ocorrer quando o homem, por definição o provedor econômico principal ou exclusivo dos rendimentos da família, não pode cumprir de forma plena ou adequada essa função, devido a uma situação de desemprego, diminuição da sua remuneração, separação, falecimento ou outras causas.

O trabalho da mulher como força de trabalho secundária não se justifica na atualidade, conforme os dados apontados acima, pois muitas delas são as únicas responsáveis pelo lar ou, quando não são, seus rendimentos equivalem a 40,9% (Brasil) do rendimento familiar.

<sup>20</sup> Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/sniq/v1/?loc=0,4&cat=1,2,-2,-3,128&ind=4733>>. Acesso em: 3 maio 2015.

A temática envolvendo a contratação de mulheres no mercado de trabalho formal perpassa pelas questões históricas e culturais. Abramo (2007, p. 63) expõe a situação central, isto é, a utilização pelos empregadores de comparação entre homens e mulheres no momento da contratação, práticas que fazem utilizando os critérios “mais” ou “menos” ou “sem”: “mais ou menos caras, mais ou menos produtivas, mais ou menos eficientes, mais ou menos comprometidas, com ou sem capacidade de mando e decisão”.

Nesse sentido, contribui Alves (2013, p. 284) quando menciona que existem alguns princípios que legitimam a divisão sexual do trabalho, assim como com relação aos salários reduzidos recebidos pelas mulheres em comparação ao recebido pelos homens. Esses princípios dizem respeito às questões culturais de que os salários das mulheres seriam apenas para complementar a renda familiar, seus rendimentos eram inferiores ao do homem, pois elas não trabalhavam tão arduamente.

Se em algum momento da história ocorreu que a renda da mulher fosse de fato apenas complementar, hoje já não se justificam esses argumentos, o que foi comprovado por meio dos dados acima citados, que demonstram a necessidade da remuneração da mulher para prover a família. Ademais, quanto à produtividade, de fato uma das maiores barreiras que as mulheres encontram para ascenderem profissionalmente decorre da responsabilidade doméstica/filhos que permanece como sendo tarefa a ser realizada por mulheres.

Essas alterações do crescimento do trabalho feminino, em especial no século XX, decorrem de transformações culturais, as quais refletem nos dados acima apontados. Ocorre que, conforme lembra Cappellin (2008, p. 94), as segregações persistem e, pior que outrora, o processo de divisão sexual do trabalho vai se renovando e, conseqüentemente, renova as formas de exclusão/inclusão no mercado de trabalho.

Nesse contexto Cappellin aborda a metáfora *glass ceiling* (teto de vidro), que traduz as barreiras invisíveis postas pelas organizações como forma de bloquear a acessão profissional das mulheres. São “mecanismos que atuam na rigidez e no fechamento da estrutura das hierarquias organizacionais” (CAPPELLIN, 2008, p. 94).

A discriminação entre homens e mulheres nas relações de trabalho desencadeia diversas situações para reflexão, tais como: a mulher foi confinada ao espaço privado (doméstico) que por sua vez não é considerado produtivo, pois não gera valor, logo é considerado como inferior ao trabalho na esfera pública, que gera valor e, por sua vez, é

reconhecido como produtivo; outro aspecto se refere à mulher na sociedade capitalista, que vai se deparar com situações que irão fazer seu trabalho ser inferiorizado, como a concepção das mulheres apenas como mães e esposas (TEIXEIRA, 2008).

Respeitadas as diferenças, certamente se não fossem estas levadas para o campo da discriminação e desigualdade, permitindo salários e reconhecimentos iguais para homens e mulheres, certamente iriam contribuir para o bom andamento do processo econômico e social dos países e regiões.

Verifica-se que as desigualdades de gênero são pautadas em questões culturais e históricas, logo, é preciso avaliar e problematizar em que se apoiam as persistências das práticas de discriminação, mesmo que na atualidade já existam legislações específicas de proteção ao trabalho das mulheres e proibição da discriminação.

### 3 PROBLEMATIZANDO A LEGISLAÇÃO RELACIONADA ÀS MULHERES NO CONTEXTO DO TRABALHO FORMAL

Ao realizar o estudo das constituições brasileiras e demais legislações específicas relacionadas às mulheres no contexto do trabalho formal, é imprescindível contextualizar os momentos históricos em que se desdobram os diversos direitos. Para que se compreenda o direito, é indispensável abordar os momentos em que foram criadas as leis, pois estas atendem às necessidades da sociedade em dado contexto histórico. Nesse sentido, considerando os direitos específicos das mulheres, todas as reivindicações e lutas feministas foram realizadas em busca de direitos dentro de uma perspectiva da sociedade em determinada época.

Em que pese à elaboração de normas específicas relacionadas às mulheres, cabe problematizar a condição feminina na sociedade, pois ainda permanece inferiorizada em relação ao sexo masculino, mesmo existindo programas e ações afirmativas, os quais buscam a equidade de direitos entre os sexos no mercado de trabalho. Oportuno, neste momento da pesquisa, refletir sobre as desigualdades de gênero, mercado de trabalho e a legislação específica criada para as mulheres, bem como questionar a efetividade dessa legislação, a persistência das desigualdades de tratamento entre os sexos e o que ainda motiva tais práticas.

Parece que para tratar do tema mercado de trabalho, legislação e desigualdades de gênero, é preciso problematizar o modo como a sociedade foi sendo construída, inventada e reinventada para constatar como se sustenta a persistência das práticas de discriminação e desigualdades entre homens e mulheres no campo das relações de trabalho.

#### 3.1 APONTAMENTOS ACERCA DA TRAJETÓRIA DOS DIREITOS DAS MULHERES NAS LEGISLAÇÕES BRASILEIRAS

Inicialmente, é importante esclarecer o significado e a importância da Constituição para um país. Assim, a Constituição, para o seu país, representa o documento de maior autoridade para a organização da sociedade, sendo uma norma fundamental para a convivência da população e pode ser entendida sob o ponto de vista sociológico, político, jurídico. Silva (2014, p. 41) expressa com lucidez que uma Constituição deve ser construída em uma “*concepção estrutural de constituição*, que a considera no seu aspecto normativo, não como norma pura, mas como norma em sua conexão com a realidade social, que lhe dá o conteúdo fático e o sentido axiológico”.

Ou seja, é o documento jurídico por meio do qual as ações e condutas dos indivíduos são “valoradas historicamente e constitui-se em fundamento do existir comunitário”, resultando nos elementos constitucionais necessários à elaboração dos preceitos normativos fundamentais (SILVA, 2014, p. 41).

Conforme os ensinamentos de Silva, a Constituição deve ainda ter como finalidade estabelecer:

[...] a estrutura do estado, a organização de seus órgãos, o modo de aquisição do poder e a forma de seu exercício, limites de sua atuação, assegurar os direitos e garantias dos indivíduos, fixar o regime político e disciplinar, os fins socioeconômicos do estado, bem como os fundamentos dos direitos econômicos, sociais e culturais. (SILVA, 2014, p. 45).

Considerando a importância da Constituição para o seu país, será apresentada a trajetória das Constituições Brasileiras com relação aos direitos das mulheres, destacando-se a Constituição de 1934, pioneira na questão de igualdade jurídica entre homens e mulheres. O Brasil passou pelas Constituições dos anos de 1824 (Império), 1891 (Primeira República), 1934 (Segunda República), 1937 (Estado Novo), 1967 (Ditadura) e, por fim, a então vigente Constituição de 1988 (Cidadã), as quais serão oportunamente estudadas e contextualizadas.

Quanto aos documentos internacionais sobre igualdade e erradicação da discriminação de gênero, pode-se citar como exemplo:

a) Declaração da Filadélfia, de 1944, anexada à Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

Todos os seres humanos, qualquer que seja sua raça, sua crença, ou seu sexo, têm o direito de perseguir seu progresso material e seu desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com chances iguais. (BRASIL, 1948)

b) Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948:

Art.1º: Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Art. 2º: Todo homem tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Art. 23, §1º: Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. (BRASIL, 1948)

c) Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, de 1948:

Art. 2º: Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm os direitos e deveres consagrados nesta Declaração, sem distinção de raça, língua, crença, ou qualquer outra.

Art. 14. Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o direito de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes. (BRASIL, 1948)

d) Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969:

Art. 1º Obrigação de respeitar os direitos:

1. Os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social. (BRASIL, 1992)

e) Protocolo Adicional à Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador), de 17 de novembro de 1998.

Art. 3º Obrigação de não-discriminação.

Os Estados Partes neste Protocolo comprometem-se a garantir o exercício dos direitos nele enunciados, sem discriminação alguma por motivo de ra-

ça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social. (BRASIL, 1999)

f) Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), adotada pela Resolução n. 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de dezembro de 1979 e ratificada pelo Brasil em 1º de fevereiro de 1984, lembrando que:  
Os Estados-partes nas Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos têm a obrigação de garantir ao homem e à mulher a igualdade de gozo de todos os direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos. (BRASIL, 2002)

A Organização Internacional do Trabalho possui diversas ações afirmativas quanto à erradicação da discriminação contra a mulher, tendo como uma das mais significativas para o estudo deste trabalho a Convenção nº 111:

Convenção n. 111, da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto n. 2.682, de 22.7.98, que proíbe ao empregador, quando do processo de seleção de trabalhadores, estabelecer uma ordem de preferência por critérios ligados a fatores diversos, tais como: 1. cor; 2. sexo, que alguns preferem chamar de gênero humano, para incluir a questão relativa à homossexualidade; religião; opinião política (na qual se pode incluir o conceito de ideologia); raça ou etnia; nacionalidade; estado civil; idade (a não ser que a discriminação se justifique para a proteção da pessoa: proibição do trabalho para menores de 16 anos); e atividade sindical. (OIT, 1966)

A relação dos direitos insculpidos na CLT com os direitos fundamentais sociais do/ao trabalho que se encontram na Constituição Federal é imprescindível, pois caminha na mesma direção, muito embora elaborada em contextos históricos distintos.

### 3.1.1 Constituições Brasileiras e os Direitos das Mulheres

No ano de 1824, foi promulgada a Constituição do Império, documento de grande relevância ao Brasil sob o ponto de vista político, pois representou um artefato decisivo no processo de independência. De ideologia liberal, tratava-se de uma constituição monárquica, em que pese haver eleição de deputados, os poderes do Imperador foram preservados. (BONAVIDES; ANDRADE, 1991).

Nela não havia qualquer referência à igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres; entretanto, dispunha, no seu art. 179, inciso XIII, que a lei é igual para todos, sem mencionar a questão do sexo (SULLEROT, 1970, p. 41).

Assim dispunha a Constituição de 1824:

Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte.

XIII. A Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um. (BRASIL, 1824)

Quanto à Constituição de 1891, novamente não são mencionadas questões de igualdade entre homens e mulheres, trazendo em seu texto apenas a igualdade de todos perante a lei, incluindo a vedação de privilégios decorrentes de títulos de nobreza.

Art. 72 – A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes á liberdade, á segurança individual e á propriedade, nos termos seguintes: (Redação dada pela Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926).

§ 2º Todos são iguais perante a lei. (Redação dada pela Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926).

A República não admite privilégios de nascimento, desconhece fóros de nobreza, e extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e regalias, bem como os títulos nobiliarchicos e de conselho. (Redação dada pela Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926). (BRASIL, 1891)

A Constituição de 1891 instituiu a primeira República. Enquanto a Constituição de 1824 manteve os poderes concentrados na figura do governante (imperador) por meio de um poder moderador, a constituição de 1891 surgiu com o propósito de neutralizar os poderes conferidos aos governantes, além de afastar, o máximo possível, o Estado da sociedade, como característica do liberalismo (BONAVIDES; ANDRADE, 1991, p. 249).

No Brasil, apesar da carência de documentação, já existiam também reivindicações, porém de forma muito mais tímida, sendo que em torno de 1791, o País ainda era colônia e não havia sido proclamada a Constituição do Império (1821) trazendo a igualdade entre todos. Nesse período, tem-se conhecimento da participação das mulheres na luta contra a escravidão, as quais resultaram na promulgação da Lei do Ventre Livre (1871) e da Lei Áurea (1888).

A Constituição seguinte foi promulgada no ano de 1934. De extrema relevância, na medida em que tratou em capítulo separado de Direitos e Garantias Individuais. A Constituição de 1934 foi pioneira sobre a igualdade jurídica entre homens e mulheres, trazendo de forma expressa a proibição de distinção decorrente do sexo, demonstrando o constituinte pela primeira vez a preocupação com relação à situação jurídica das mulheres (PIMENTEL, 1985).

Disponha em seu art. 113, § 1º:

Art. 113 – A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas. (BRASIL, 1934)

A Constituinte de 1933 foi instalada em um momento histórico do Brasil, em que a Revolução<sup>21</sup> de 30 acabava de ser vitoriosa,

---

<sup>21</sup> A revolução de 30, na verdade se trata de Golpe de 30, resultado do “crescimento da classe média e o surgimento do operariado, até então alijados do processo político pelas classes dominantes. A derrota de Getúlio Vargas por Júlio Prestes foi o estopim para a eclosão da *Revolução (Golpe) de 1930*” (VIEIRA, 2010, p. 77).

conferindo espaço e poder ao Governo Provisório, instituído pelo decreto nº 19.398, de 11 de novembro de 1930, até que se instalasse a Assembleia Constituinte e se restabelecesse a reorganização constitucional do país (BONAVIDES; ANDRADE, 1991, p. 275).

É importante contextualizar o momento histórico em que se deram as muitas alterações referentes aos direitos de igualdade entre homens e mulheres, para se identificar bandeiras de luta que mobilizavam as reivindicações no país. Enquanto na Europa as reivindicações feministas em busca de igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres já estavam mais avançadas, no Brasil, passava-se por um momento político de alta importância, pois, com a Revolução (Golpe) de 30, foi posta abaixo a Primeira República, derrubando ou ainda enfraquecendo o coronelismo, subindo ao poder Getúlio Vargas como líder da Revolução, trazendo como tema principal a questão social (SILVA, 2014, p. 83).

O reflexo desse período será relevante para a bandeira de luta feminina, ou assim encorajar aquelas mulheres e simpatizantes pela busca da igualdade entre os sexos, na medida em que as questões sociais eram foco principal da Revolução.

Uma das principais reivindicações envolvendo a Revolução de 30 dizia respeito à Justiça Eleitoral e à forma de votação, tendo em vista que até então o voto era descoberto e a forma de organização política ficava à mercê dos coronéis, industriais e banqueiros. Instituída a Constituinte em 1933, buscavam pôr abaixo a democracia liberal e ascender à democracia social (BASTOS, 1997). Entretanto, do ponto de vista de Vieira (2010), a revolução de 30, na verdade, se tratou de um Golpe em que a nova composição de força que trouxe Getúlio Vargas no poder se mostrou com caráter centralizador e autoritário e com total despreocupação com a ordem constitucional, assim com vistas à convocação das eleições para a Assembleia Constituinte, foi promulgado o Decreto nº 21.76/1932, que trouxe uma nova composição para a formação dos partidos políticos.

Depois de instituída a constituinte em 1933, foi promulgada a Constituição Federal de 1934, trazendo a igualdade de direitos e obrigações de todos, sem distinção de sexo. A Assembleia Constituinte de 1933, que promulgou a Constituição de 1934, iniciou seus trabalhos em maio de 1933 e contou com a participação da deputada constituinte Carlota Pereira de Queiroz<sup>22</sup> na defesa das propostas dos direitos

---

<sup>22</sup> “Carlota Pereira de Queiroz nasceu em 13 de fevereiro de 1892, em São Paulo, e diplomou-se em Medicina no ano de 1926. Durante a chamada Revolução

reivindicados pelas mulheres, como melhorias na vida cotidiana, saúde, maternidade, trabalho e acesso irrestrito a cargos públicos entre outros (SOW, 2010).

Além da igualdade entre homens e mulheres, a Constituição de 1934 foi pioneira ao conferir outros direitos específicos para as mulheres, tais como a proibição legal de salários desiguais para aqueles que exerciam o mesmo cargo ou função<sup>23</sup>, a proibição do trabalho das mulheres em locais insalubres, a proteção da família e, em especial, garantindo às mulheres a assistência médica e sanitária no período da gestação, além do período de descanso antes e depois do parto, o que até então não havia sido discutido nas Constituições anteriores.

Na mesma Constituição, a mulher, quando no exercício de função pública, adquiriu o direito ao voto direto<sup>24</sup>: “Art. 109 – O alistamento e

Constitucionalista, em 1932, em São Paulo, organizou uma frente de 700 mulheres para prestar assistência aos feridos desse movimento. Em 1933, foi eleita à Assembleia Nacional Constituinte pela Legenda Chapa Única por São Paulo Unido” (SOW, 2010, p. 3).

<sup>23</sup> Art. 121 – A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º – A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; [...]

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; [...]

§ 3º – Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.

<sup>24</sup> Em 1932, por meio do Decreto nº 21.076, de fato houve o reconhecimento do sufrágio feminino no Brasil, com o Código Eleitoral, permitindo que as mulheres votassem e fossem votadas, além do voto universal e secreto. Direito que foi o resultado da Revolução travada em 1930, quando Getúlio Vargas assumiu a chefia do Governo Provisório, designando “uma subcomissão legislativa para estudar e propor a reforma da lei e do processo eleitorais. Uma das propostas era estender o direito de voto às mulheres”, destacando que o alistamento era facultativo, tornando-se obrigatório somente após o Estado Novo em 1945 (KARAWAJCZYK, 2010).

o voto são obrigatórios para os homens e para as mulheres, quando estas exerçam função pública remunerada, sob as sanções e salvas as exceções que a lei determinar” (BRASIL, 1934).

Verifica-se, portanto, que a Constituição de 1934 trouxe o documento que constitucionalmente foi o marco para os direitos das mulheres, trazendo à tona as questões de gênero (ainda que não nomeadas como questões de gênero) na esfera jurídica, ampliando o debate acerca do tema. Entretanto, a Constituição de 1934 vigorou por pouco tempo.

Surgem partidos políticos, engajados a assumir o poder e inspirados em chefes governistas da Europa, como Mussolini e Hitler, tendo como líder Plínio Salgado. O partido comunista estava se reorganizando sob o comando de Carlos Prestes; no poder estava Getúlio Vargas, que acabou revogando a Constituição de 1934, dando espaço à outorga da Constituição de 1937<sup>25</sup>, conhecida como a

Em 1953 foi promulgada a Declaração sobre os Direitos Políticos das Mulheres. Documento das Nações Unidas n. 135, de 31.3.1953, aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 123, em 30.11.1955 e ratificada pelo Brasil em 13.8.1963, a qual passou a entrar em vigor em 11.11.1964. Promulgada pelo Decreto n.º 52476, de 12.9.1963. (Decreto Legislativo n.º 123), trazendo em seu artigo 1º “As mulheres terão, em igualdade de condições com os homens, o direito de voto em todas as eleições, sem nenhuma restrição.”. A primeira mulher eleita em assembleia constituinte foi no ano de 1933, Carlota Pereira de Queiroz, tendo como suplente Bertha Lutz. (RUSSO, 1999, p. 41).

<sup>25</sup> A Constituição de 1937 traz em seu preâmbulo o seguinte texto:

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL,**

ATENDENDO às legítimas aspirações do povo brasileiro à paz política e social, profundamente perturbada por conhecidos fatores de desordem, resultantes da crescente agravação dos dissídios partidários, que uma notória propaganda demagógica procura desnaturar em luta de classes, e da extremação de conflitos ideológicos, tendentes, pelo seu desenvolvimento natural, a resolver-se em termos de violência, colocando a Nação sob a funesta iminência da guerra civil;

ATENDENDO ao estado de apreensão criado no País pela infiltração comunista, que se torna dia a dia mais extensa e mais profunda, exigindo remédios, de caráter radical e permanente;

ATENDENDO a que, sob as instituições anteriores, não dispunha, o Estado de meios normais de preservação e de defesa da paz, da segurança e do bem-estar do povo;

Sem o apoio das forças armadas e cedendo às inspirações da opinião nacional, umas e outras justificadamente apreensivas diante dos perigos que

“constituição polaca”, fundamentando o golpe, justamente, no surgimento de novos partidos, que tinham natureza refratária ao processo de democracia, sendo necessário o retorno da centralização do poder ao governo, implantando-se o Estado Novo e instituindo-se a ditadura (SILVA, 2014, p. 84).

Sobre a revogação da Constituição de 1934, Ferreira (2003, p. 101) declara:

Alegando acharem-se a paz política e social perturbada por crescente dissídio partidário e por propaganda demagógica que procurava desnaturar-se em luta de classes, colocando a Nação sob iminência da guerra civil; invocando o estado de apreensão criado no país pela infiltração comunista, dia a dia mais extensa e profunda, exigindo remédios de caráter radical e permanente; e atendendo a que, sob as instituições anteriores, não dispunha o Estado de meios normais de preservação e de defesa da paz, da segurança e do bem estar do povo – o presidente da República, com o apoio das forças armadas, em 10 de novembro de 1937, demoliu a ordem política existente e outorgou ao país carta constitucional, dando-lhe outras e novas instituições. [...]

Assim foi em 1937. Sem mudar de ministros e por simples proclamação publicada pelos jornais e anunciada pelas estações radiofônicas, teve o país, da noite para o dia, e precisamente assim, novo regime político, que se disse federal, mas não presidencialista.

Revogada a Constituição de 1934, é outorgada a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937, que tinha como principal objetivo fortalecer o Poder Executivo, garantindo uma intervenção direta e eficaz

---

ameaçam a nossa unidade e da rapidez com que se vem processando a decomposição das nossas instituições civis e políticas;

Resolve assegurar à Nação a sua unidade, o respeito à sua honra e à sua independência, e ao povo brasileiro, sob um regime de paz política e social, as condições necessárias à sua segurança, ao seu bem-estar e à sua prosperidade, decretando a seguinte Constituição, que se cumprirá desde hoje em todo o País:

na elaboração das leis, como forma de alicerce ao chefe do governo, caso precisasse realizar uma intervenção eficaz em momentos de agitação interna do país, reduzindo o papel do parlamento, inclusive quanto à elaboração de leis (SILVA, 2014).

A Constituição de 1937, tendo no poder Getúlio Vargas, implementou um governo com inspiração fascista e ficou conhecida como a Constituição Polaca, uma vez que teve como modelo os regimes autoritários existentes na Europa, mais especificamente da Polônia (VIEIRA, 2010). Após a recente conquista do direito ao voto por meio do Código Eleitoral em 1932, direito ratificado na Constituição de 1934, houve um momento de retrocesso, decorrente do golpe de Getúlio Vargas em 1937. No denominado Estado Novo, o cenário político que se desenvolveu foi de proibição da existência de qualquer entidade ou partido político que não estivesse sobre o controle do Estado (VIEIRA, 2010). O reflexo, lógico, também atingiu os movimentos sociais das mulheres em busca de seus direitos políticos (RUSSO, 1999). Consequentemente, o exercício do direito ao voto recém-adquirido não pode ser exercido, posto que o Congresso estava fechado.

Analisando o texto da Constituição de 1937, constata-se que o capítulo sobre Direitos e Garantias Individuais permaneceu, tendo sido revogados alguns artigos, dentre os quais a livre circulação em todo o território nacional, a inviolabilidade do domicílio e da correspondência, a liberdade de escolha de profissão e de espécie de trabalho, entre outros. Retrocedeu o dispositivo sobre a igualdade em comparação ao texto da Constituição de 1891, ou seja, apenas com referência que todos são iguais perante a lei, tendo sido retirado do artigo a proibição de diferença em virtude do sexo, raça e religião (BRASIL, 1937).

Não obstante, o art. 137<sup>26</sup> manteve o direito à assistência médica à gestante e o descanso antes e depois do parto; entretanto, nada trouxe quanto à estabilidade no trabalho, omitindo no texto a expressão “sem prejuízo do emprego”<sup>27</sup>. Muito embora tenha permanecido o capítulo sobre os Direitos e Garantias Individuais, na prática não teve aplicação regular, sendo que efetivamente se vivia uma ditadura, o Poder Legislativo e Executivo estavam em poder do Presidente da República,

---

<sup>26</sup> Art. 137 A legislação do trabalho observara, além de outros, os seguintes preceitos: [...]

1) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto.

<sup>27</sup> Expressão que surgiu apenas na Constituição de 1967.

assim como o Poder Judiciário operava praticamente por meio de decretos expedidos pela Presidência da República (SILVA, 2014, p. 85).

Como forma de repúdio ao Estado Novo, deflagrou-se, em 1945, a Constituinte de 1946, por meio de um movimento nacional contra um regime que paralisou a vida constitucional do Brasil, por meio da opressão fascista e totalitária instituída pela Constituição de 1937, a qual tem sua vigência questionada, pois jamais houve o plebiscito descrito no texto constitucional (BONAVIDES; ANDRADE, 1991).

A redemocratização do País aconteceu com a promulgação da Constituição de 1946. Época pós II Guerra Mundial, ocorria em torno do mundo uma mobilização para a reconstrução dos princípios constitucionais perdidos em decorrência dos governos nazifascistas. Países como Itália e Alemanha auxiliaram o Brasil a reconstruir o constitucionalismo. O Presidente da República, influenciado por outros Países, em especial os europeus, expediu a Lei Constitucional nº 9, de 28 de fevereiro de 1945, alterando alguns artigos da Constituição de 1937, reestabelecendo as eleições e o parlamento que estava fragilizado e totalmente entregue ao poder centralizado do governo<sup>28</sup> (SILVA, 2014, p. 86).

A Constituição de 1946 resgatou o princípio federativo estabelecendo a autonomia dos Estados e Municípios, além de restabelecer a liberdade de culto e de pensamento e organização partidária livre, tinha como objetivo conciliar o Estado Liberal com o Estado social e trouxe questões atreladas à Justiça social:

A Constituição a todos assegura “trabalho que possibilite existência digna”. Eleva o trabalho a “obrigação social” Proclama o princípio da intervenção do estado no domínio econômico. Traça-lhe as bases que assentam no interesse público; projeta-lhes os limites, que são “os direitos fundamentais”, objeto das garantias contidas na Constituição; condiciona enfim o uso da propriedade “ao bem-estar social” e dispõe que “a lei reprimirá toda e qualquer forma de abuso do poder econômico”. (BONAVIDES; ANDRADE, 1991, p. 414)

---

<sup>28</sup> Em 29.10.45, “os Ministros Militares derrubaram Getúlio Vargas, desconfiados de que ele estaria tramando sua permanência no poder”. Então a faixa de Presidente da República foi entregue pelo Ministro José Linhares do Supremo Tribunal Federal ao candidato vitorioso do partido apoiado pelos militares, General Eurico Gastar Dutra (SILVA, 2014, p. 86).

Regeu durante 20 anos, elaborada com base nas Constituições de 1891 e 1934, serviu ao papel principal de redemocratização do Brasil, o primeiro presidente a ser eleito foi Getúlio Vargas, com ações e programas governamentais voltados ao social e à economia, o que trouxe inquietação para a oposição, gerando uma enorme e desgastante crise que culminou no suicídio do Presidente da República<sup>29</sup> (SILVA, 2014, p. 87).

Quanto ao dispositivo constitucional sobre a igualdade, manteve o mesmo texto das Constituições de 1981 e 1937: igualdade de todos perante a lei, não adentrando em questões de distinção entre sexo, ou mesmo raça e religião. (BRASIL, 1981; 1937).

Por fim, a constituição de 1967, antecessora da atual Constituição Federal. Na época, a situação do Brasil permanecia sendo dominada por um comando militar, que realizava prisões e perseguia cidadãos que simpatizavam com o atual presidente. Então, em 9 de abril de 1964, é expedido o Ato Institucional visando cassações e suspensão de direitos políticos, elege-se, nesse período, para a presidência do Brasil o Marechal Humberto de Alencar Castello Branco (SILVA, 2014, p. 88).

A Constituição de 1967 entrou em vigor em 15 de março de 1967, assumindo a Presidência o Marechal Arthur da Costa e Silva. Com forte influência da Constituição de 1937 e o poder centralizado no Presidente, a preocupação era mais com a questão de segurança nacional do que com as questões sociais, reduzindo a autonomia individual, com a suspensão de direitos e garantias dos cidadãos, mostrando-se mais

---

<sup>29</sup> Após o suicídio de Getúlio Vargas, Café Filho, vice-presidente, assumiu o governo. Posteriormente, Café Filho adoeceu, assumindo a presidência Carlos Luz, então presidente da Câmara dos deputados. Ele foi deposto por um movimento militar chefiado pelo General Teixeira Lott, em 11 de novembro de 1955. Café Filho, impedido de retornar à presidência do país, assume o cargo o presidente do Senado, senador Nereu Ramos, o qual entrega a presidência a Juscelino Kubitschek de Oliveira. Terminado o mandato, é eleito à Presidência do Brasil Jânio Quadros, que apenas sete meses após ser eleito renuncia ao cargo, ocorrendo reação militar contra o vice-presidente João Goulart para impedir sua posse. Então é votada às pressas a Emenda Constitucional nº 4, de 2 de setembro de 1961, a qual foi chamada de Ato Adicional, retirando consideráveis poderes do presidente da república. Irresignado consegue um plebiscito em que acaba sendo revogado o Ato Adicional por meio da Emenda Constitucional nº 6, de 23 de janeiro de 1963. João Goulart (Jango) acaba sendo retirado do poder no dia 1 de abril de 1964, pelo Movimento Militar instaurado no dia anterior (SILVA, 2014, p. 88).

autoritária do que as anteriores Constituições, com exceção da de 1937 (SILVA, 2014, p. 89).

O período que precedeu a promulgação da Constituição de 1967 foi de puro autoritarismo, tendo o regime militar cassado, de inúmeros cidadãos, mandados e direitos políticos, entre professores, profissionais liberais e estudantes, criando obstáculos à criação de novos partidos políticos e declarando como inimigos aqueles contrários ao governo instalado (VIEIRA, 2010).

Bonavides e Andrade (1991, p. 429) esclarecem que o pretexto utilizado pelo governo para impor a ditadura se baseava em uma futura democracia e estabilidade econômica do país com a economia mundial: “Queremos devolver o Brasil à democracia, diziam os militares, mas antes vamos aproveitar o momento para introduzir algumas reformas e mudanças que possam garantir a longevidade de nossa ‘democracia’ e a articulação do Brasil com a economia mundial”.

Contudo, no seu texto constitucional, mantido o capítulo sobre Direitos e Garantias Individuais, voltou a tratar sobre a proibição de distinção decorrente do sexo:

Art. 150 – A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes nos País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
§ 1º – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. O preconceito de raça será punido pela lei. (BRASIL, 1967)

Inovou em alguns direitos específicos para as mulheres acrescentando no texto constitucional referente ao período de descanso da gestante a expressão “sem prejuízo do emprego e do salário”, estabelecendo a estabilidade da gestante. Outra alteração trazida diz respeito à aposentadoria por tempo de serviço da mulher, que foi reduzida de 35 anos para 30 anos<sup>30</sup>.

Mas o que sustentou a elaboração desses textos, que ora se referem às distinções de sexo e ora são retirados dos dispositivos? Certamente, o momento histórico, considerando os movimentos que estavam ocorrendo no país, influenciou na elaboração dos dispositivos da lei. Por isso, ressalta-se a importância de contextualizar o momento

---

<sup>30</sup> Art. 158, incisos XI e XX da Constituição Federal de 1967.

político de cada Constituição, as quais, antes de serem promulgadas, foram elaboradas por meio de Assembleias Constituintes.

Após o golpe de 1964 e diante do Ato Institucional 5, maior instrumento autoritário instituído no país, o Brasil passa a se organizar em busca da democracia. Assim, a população e os partidos políticos lutavam contra a ditadura. Tancredo Neves, com um discurso que se propunha a restabelecer a ordem, conferindo segurança e alterando a legislação para dar fim ao autoritarismo, conquistou o povo como seu representante, sendo eleito em 15 de janeiro de 1985, após 20 anos de ditadura militar pesada (SILVA, 2014, p. 90).

Inicia-se uma nova fase em busca de um Estado Democrático de Direito estruturado no social, por meio da elaboração de uma Constituição que seria livre e soberana. Contudo, Tancredo Neves faleceu antes de assumir a Presidência da República, a qual foi assumida pelo então Vice-Presidente José Sarney, que muito embora sempre tenha apoiado as forças autoritárias, cumpriu as promessas de Tancredo Neves (SILVA, 2014). Foi convocada nova Assembleia Constituinte para a elaboração da nova Constituição, aprovada como Emenda Constitucional nº 26, em 27 de novembro do ano de 1985.

O novo projeto da Constituição Federal traz uma estrutura diferente com a inclusão de outros títulos:

Compreende nove títulos, que cuidam: (1) dos *princípios fundamentais*; (2) dos *direitos e garantias fundamentais*, segundo uma perspectiva moderna e abrangente *dos direitos individuais e coletivos, dos direitos sociais dos trabalhadores, da nacionalidade, dos direitos políticos e dos partidos políticos*; (3) da *organização do Estado*, em que estrutura a federação com seus componentes; (4) da *organização dos poderes*: Poder Legislativo, Poder Executivo e Poder Judiciário, com a manutenção do sistema presidencialista, derrotado o parlamentarismo, seguindo-se um capítulo sobre as *funções essenciais à justiça*, com ministério público, advocacia pública (da União e dos Estados), advocacia privada e defensoria pública; (5) da *defesa do Estado e das instituições democráticas*, com o mecanismo de estado de defesa, do estado de sítio e da segurança pública; (6) da *tributação e do orçamento*; (7) da *ordem econômica e financeira*; (8) da *ordem social*; (9) das *disposições gerais*. Finalmente, vem o *Ato das Disposições*

*ções Transitórias*. Esse conteúdo distribui-se por 245 artigos na parte permanente, e mais 73 artigos na parte transitória, reunidos em capítulos, seções e subseções. (SILVA, 2014, p. 91-92)

Andreucci (2010, p. 69) destaca com percuciência os momentos anteriores à promulgação da Constituição de 1988, com relação à mobilização de ações específicas para as mulheres, momento histórico na política brasileira que de fato permitiu uma maior abertura dos movimentos feministas em busca da igualdade no âmbito jurídico de direitos e deveres entre homens e mulheres:

História que se inicia no ano de 1985 com a criação pelo Ministério da Justiça do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – (CNDM) institucionalizando de maneira inédita a pauta das reivindicações dos movimentos feministas. O CNDM era composto por 17 conselheiras, nomeadas pelo Ministro da Justiça, das quais 1/3 era advindo de movimentos de mulheres. A criação do CNDM respondia às reivindicações do Seminário Mulher e Política, realizado em São Paulo em 1984, liderado por feministas, entre elas, Ruth Escobar.

O Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres (CNDM) conduziu a campanha nacional “*Constituinte pra valer tem que ter palavra de mulher*”, com a elaboração do documento denominado Carta das Mulheres à Assembleia Constituinte. Esse documento foi o resultado de uma das maiores articulações realizadas pelas organizações e movimentos feministas juntamente com a CNDM (ANDREUCCI, 2010). Na Ata da Assembleia Constituinte do dia 26 de março de 1987, a presidência da sessão foi entregue à constituinte Cristina Tavares, constando no documento:

SR. PRESIDENTE (Araldo Faria de Sá) - Em homenagem às mulheres que comparecem a este Congresso Constituinte para entregar a "Carta das Mulheres", convidei para compor a Mesa da Constituinte, neste momento, as nobres Constituintes Abigail Feitosa, Irma Passoni, Wilma Maia, Rose de Freitas. (Palmas) E transiro a Presidência dos trabalhos à nobre Constituinte Cristina Tavares, para que chame o próximo orador.

(Palmas prolongadas.) O Sr. Secretário Arnaldo Faria de Sá deixa a cadeira da Presidência, que é ocupada pela Constituinte Cristina Tavares.

A SRA. PRESIDENTA (Cristina Tavares) – Saúdo as mulheres que hoje vêm ao Congresso Nacional Constituinte para entregar a cartas às mulheres. A Mesa aqui representada significa não apenas as 26 mulheres Constituintes, mas os nossos companheiros da Assembléia Nacional Constituinte, que também defenderão bravamente as teses das mulheres Constituintes. (Palmas) (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE, 27 DE MARÇO DE 1987).

Todas as mulheres constituintes recebidas pela casa do Congresso Nacional tiveram a palavra por um minuto, dentre os discursos cabe destacar:

O SR. PRESIDENTE (Arnaldo Faria de Sá) - No próximo segmento, chamaremos apenas as nobres Constituintes. Inicialmente, a Constituinte Irma Passoni. A SRA. IRMA PASSONI (PT - SP. Sem revisão do orador.) – Sr. Presidente, Srs. Constituintes: Gostaríamos de fazer algumas colocações porque, para a nossa alegria, hoje, temos representantes de todos os Estados brasileiros aqui presentes, mulheres que fizeram um ano de discussão intensa, no Brasil inteiro, com todos os setores da sociedade e entregaram ao Presidente desta Constituinte Dr. Ulysses Guimarães, a Carta das Mulheres coordenada pelo Conselho Nacional do Distrito (*Sic*) da Mulher. Desejamos homenagear a vocês todas que estão representando 51% do povo brasileiro, que são as mulheres. Temos certeza de que as reivindicações que as mulheres trazem são reivindicações que fazem com que avancemos, que nós mulheres, companheiras dos homens, possamos somar, com a introdução no Direito Constitucional, a plena igualdade do Direito da Cidadania de homens e de mulheres, e de mulheres especificamente. A Carta vai ser entregue a cada parlamentar e já foi entregue ao Presidente. As mulheres podem ter certeza que nós, as Constituintes desta Casa, lutaremos, batalharemos, para

introduzir os itens que a luta das mulheres fez chegar a esta Casa, à Constituição, em várias Comissões e nos vários itens. Saberemos honrar a luta de vocês. (Palmas.) (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE, 27 DE MARÇO DE 1987).

E para finalizar sobre a Carta das Mulheres, é oportuno transcrever as palavras do presidente da casa:

O SR. PRESIDENTE (Ulysses Guimarães) - Srs. Constituintes e Sras. Constituintes: Desejo, como Presidente da Casa, registrar este acontecimento de grande importância na vida política, principalmente na elaboração que se processa da futura Carta Magna deste País. Saúdo as mulheres que aqui vieram de todas as partes do Brasil. São bem-vindas. É uma presença que muito nos estimula. Agradeço a cooperação das 26 mulheres que integram historicamente, porque nunca ocorreu isso antes. (Palmas.) Registrar a presença de figuras nacionais na luta pelos Direitos da Mulher que também estão na Casa: Ruth Escobar, Lúcia Arnandas, Minervina, Jandira Feghali, Jundy Poliose e, também, a Presidente do Conselho Nacional da Mulher, Jacqueline Pitanguy e a sufragista Carmen Portinho. Mais que um discurso de saudação são as palmas, os Constituintes em pé saudando a justiça Março de 1987  
DIÁRIO DA ASSEMBLÉIA NACIONAL-  
CONSTITUINTE Sexta-feira 27 1975 que será feita, através da Constituinte, à luta dos direitos e às reivindicações da mulher do Brasil. Muito obrigado. (Palmas.) O SR. PRESIDENTE (Ulysses Guimarães) – A Mesa suspende a sessão por 15 minutos, no aguardo das cédulas para que se processe a votação. (Suspensa às 17horas e 55 minutos, a sessão é reaberta às 18 horas e 10 minutos.) (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE, 27 DE MARÇO DE 1987).

Foi em meio a movimentos e mobilizações que as mulheres tiveram atendidas 80% de suas reivindicações apresentadas na Assembleia Constituinte, resultando nos direitos que existem na atual Constituição Federal do Brasil. Considerando seu cunho eminentemente

social e princípios constitucionais como o da dignidade da pessoa humana, ficou conhecida como a Constituição Cidadã, sendo efetivamente um marco na história brasileira. Além da igualdade de direitos entre homens e mulheres constantes no inciso I do art. 5º, a Constituição Federal de 1988 faz referência aos direitos das mulheres nos seguintes artigos:

[...] art. 7º, XXX, regulamentado pela Lei 9.029, de 13 de abril de 1995: a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (proibindo a exigência de atestados de gravidez e outras práticas discriminatórias no momento da contratação ou para a permanência da relação de trabalho);

art. 7º, XX, regulamentado pela Lei 9.799, de 26 de maio de 1999: a proteção especial da mulher do mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (incluindo na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre a mulher e o mercado de trabalho);

art. 226, § 5º: a igualdade entre homens e mulheres especificamente no âmbito da família;

art. 226, § 7º, regulamentado pela Lei 9.263, de 12 de janeiro de 1996: o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito (refere-se ao planejamento familiar, no âmbito do atendimento global e integral a saúde);

art. 226, § 8º o dever do Estado de coibir a violência no âmbito das relações familiares. (BRASIL, 1988).

Nota-se que, muito embora a Constituição tenha entrado em vigor em 1988, a regulamentação de alguns dispositivos se deu posteriormente, nos anos de 1990. Entretanto, de qualquer forma se conclui que a igualdade prevista no inciso I do art. 5 da CF/88, entre homens e mulheres, deve ser respeitada dentro dos limites de tratamento diferenciado entre os sexos, pois a própria Constituição Federal, nos artigos acima expostos traz diferenciação de direitos, certamente como forma de equilibrar a igualdade.

### **3.1.2 Os direitos específicos das mulheres na Consolidação das Leis do Trabalho antes da promulgação da Constituição Federal de 1988**

Neste capítulo, pretende-se analisar a legislação trabalhista pertinente às mulheres antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, como forma de cotejar com aquelas que provieram posteriormente, possibilitando identificar mudanças de contexto histórico e fatores que influenciaram alterações. Pretende-se analisar quais discursos jurídico e social serviram de sustentação para a elaboração dessas normas específicas no período anterior e posterior à promulgação da CF/88, na intenção de refletir, embora com alterações nos textos jurídicos, sobre a ocorrência ou não de mudanças no discurso jurídico.

A elaboração da legislação ocorre como forma de intervenção do Estado para regulamentar os atos da sociedade. Em decorrência da exploração da força de trabalho feminina com o advento da Revolução Industrial, conforme já mencionado no capítulo anterior, e do reflexo negativo na sociedade, considerando que as mulheres não se dedicavam mais exclusivamente ao lar e à família, foi elaborada uma série de legislações, a princípio, como forma de proteção, mas que acabaram sendo discriminatórias, na medida em que foram vistas pelos empregadores como obstáculos para a contratação de mulheres, dando preferência aos homens. Conforme observa Garcia (2013, p. 1012), “a legislação que tinha como objetivo proteger as mulheres passou a ser fonte de discriminação, prejudicando o seu trabalho”.

Contudo, cabe aqui questionar e problematizar o discurso proposto pela legislação específica para as mulheres no sentido de proteção, promoção ou discriminação. No Brasil, a legislação foi sendo alterada de acordo com a inserção da mulher no mercado de trabalho: inicialmente, não existia qualquer norma protecionista; num segundo momento, surgem as normas de “proteção” que acabam levando à discriminação; posteriormente, surgem as normas que proíbem a discriminação por sexo (GARCIA, 2013).

Nesse contexto, a discriminação ocorre por meio das formas de tratamento. Conforme Piovesan (2008, p. 46), a discriminação decorrente de um tratamento diferenciado, como no caso em que a legislação trabalhista traz condições específicas para as mulheres, “quando somos tratados como iguais em situações diferentes, e como diferentes em situações iguais”. A partir disso, nasce a necessidade de estratégias e, de acordo com Piovesan (2005), podem ocorrer de duas maneiras: repressiva punitiva ou promocional.

A medida repressiva tem como objetivo erradicar a discriminação, sendo necessária; contudo, insuficiente, pois é preciso combinar a estratégia repressiva com a promocional, a qual visa à elaboração de políticas compensatórias. “Isto é, para assegurar a igualdade não basta apenas proibir a discriminação, mediante legislação repressiva. São essenciais as estratégias promocionais capazes de estimular a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais.” (PIOVESAN, 2005, p. 49).

Do ponto de vista jurídico, Garcia (2013) se posiciona no sentido de evidenciar que, atualmente, apenas tem cabimento alguma norma diferenciada a favor das mulheres quando se tratar de aspectos específicos, levando em consideração questões físicas/biológicas, como a gestação e amamentação. Esse posicionamento confirma que a regulamentação do trabalho das mulheres estava fundamentada em questões culturais, no sentido reforçar que cabia às mulheres, em primeiro lugar, o trabalho doméstico e reprodutivo. Ou seja, as normas jurídicas de regulamentação do trabalho feminino não tinham como objetivo a “proteção” do trabalho das mulheres e muito menos se preocupavam com tutelas que visassem à sua inclusão e à manutenção no mercado de trabalho, ao contrário, havia grande preocupação em não permitir que o trabalho na esfera pública atrapalhasse o trabalho na esfera privada.

No contexto histórico da legislação trabalhista, é oportuno retomar a discussão sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, do ponto de vista e da perspectiva de estudiosos das normas trabalhistas. Barros (2012), ao realizar um apanhado cronológico sobre o trabalho da mulher, menciona importantes dados sobre as tarefas exercidas pelas mulheres, as quais, na idade média, na sociedade germânica, chegaram a participar de guerras ao lado dos homens, assim como na construção de residências e nos conselhos deliberativos sobre a guerra e a paz.

No século X ao XIV, chegaram a exercer profissões como médicas e professoras; entretanto, no renascimento, houve um distanciamento entre as profissões e as mulheres foram relegadas ao trabalho doméstico, “entregues ao trabalho a domicílio, que surge nos primórdios do século XVI, perdendo importância a partir do século XIX, quando o algodão e a lã são retirados das casas para as fábricas” (BARROS, 2012, p. 855).

Barros (2012) explica que o processo de industrialização foi marcado pela exploração do trabalho de mulheres e crianças, por isso

uma das primeiras leis regulamentado o trabalho foi destinada às mulheres.

Embora em diferentes épocas, verifica-se o trabalho de mulheres, seja no campo ou na lida doméstica, a condição de trabalhadora remunerada economicamente remete ao desenvolvimento do capitalismo, decorrente da Revolução Industrial. Foi no ano de 1943 que sobreveio o mais importante documento referente à legislação trabalhista no Brasil, com a compilação e promulgação do decreto 5.452, de 1º de maio de 1943, denominado de Consolidação das Leis do Trabalho<sup>31</sup> (CLT). Antes da CLT, existiam inúmeras leis esparsas tratando sobre as condições de trabalho, as quais eram extremamente degradantes, havendo a necessidade da intervenção do Estado. (DELGADO, 2012).

A CLT dispõe, no seu capítulo III, sobre a proteção do trabalho da mulher: em seu texto original, havia 29 artigos e, atualmente em vigor, dispõe de 28 artigos. A Seção I do capítulo III inicia dispendo sobre a duração, condições de trabalho e a discriminação contra a mulher, subitem alterado no ano de 1999, por meio da lei 7.999, a qual introduziu a expressão “discriminação contra a mulher” (BRASIL, 1943).

Entretanto, antes de adentrar as especificidades do capítulo destinado à proteção das mulheres, cabe destacar o artigo 446 que vinha disposto no capítulo das Disposições Gerais da CLT:

**Art. 446.** Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente. *Parágrafo único.* Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor.

Em 1943, quando publicada a CLT, estava em vigor o Código Civil de 1916, o qual foi construído com base em uma orientação predominantemente patriarcal, em que restava determinado, ao homem,

---

<sup>31</sup> No Brasil, a primeira norma legislativa foi o Decreto n. 21.417-A do ano de 1932, regulamentando o trabalho da mulher nas indústrias e no comércio (BARROS, 2012).

o pátrio poder familiar. A norma jurídica patriarcal pode ser associada à concepção da família monogâmica e do surgimento da propriedade privada. Pois, até então, a sociedade era constituída por famílias, e homens e mulheres possuíam as mesmas responsabilidades quanto à manutenção e cuidados da tribo, caracterizando-se como sociedade nômade; com a descoberta da agricultura, as famílias passaram a se fixar em determinadas regiões e tem início a apropriação de terras para que pudessem deixar como herança a seus sucessores, culminando na propriedade privada. (NARVAZ; KOLLER, 2006).

Essa nova concepção de sociedade traz o homem como o responsável pela caça, sendo o provedor e mantenedor da família; às mulheres cabiam o cultivo da terra e o cuidado dos filhos (NARVAZ; KOLLER, 2006). A partir da família patriarcal, inicia-se uma nova cultura, conforme ressaltam Narvaz e Koller (2006, p. 50):

O corpo e a sexualidade das mulheres passaram a ser controlados, instituindo-se então a família monogâmica, a divisão sexual e social do trabalho entre homens e mulheres. Instaura-se, assim, o patriarcado, uma nova ordem social centrada na descendência patrilinear e no controle dos homens sobre as mulheres.

Apoiado nessa concepção de família patriarcal, o artigo 242 do Código Civil de 1916 dispunha:

- Art. 242 – A mulher não pode, sem o consentimento do marido:
- I. Praticar atos que este não poderia sem o consentimento da mulher.
  - II. Alienar, ou gravar de ônus real, os imóveis do seu domínio particular, qualquer que seja o regime dos bens.
  - III. Alienar os seus direitos reais sobre imóveis de outrem.
  - IV. Aceitar ou repudiar herança ou legado.
  - V. Aceitar tutela, curatela ou outros múnus públicos.
  - VI. Litigar em juízo civil ou comercial, a não ser nos casos indicados nos arts. 248 e 251.
  - VII. Exercer profissão.
  - VIII. Contrair obrigações que possam importar em alheação de bens do casal.
  - IX. Aceitar mandato. (BRASIL, 1916)

A CLT apresenta um texto sexista, o qual demonstra o discurso que serviu de base e sustentação para a elaboração dos demais artigos que trataram especificamente dos direitos trabalhistas das mulheres. O parágrafo único do art. 446, que permaneceu em vigor até sua revogação, no ano de 1989, estabelecia que ao marido, ou ao pai, cabia a faculdade de solicitar a rescisão do contrato de trabalho da sua esposa/filha, se constatado que a permanência e continuação do trabalho atrapalhava ou ameaçava o bom convívio da família, em especial, a realização dos afazeres domésticos. Dessa forma, havia plena legitimação e reconhecimento jurídico e legal, decorrente de lei, de que a mulher, muito embora pudesse trabalhar na esfera pública, os cuidados e as atividades do lar deveriam prevalecer (VIEIRA, 2013).

Percebe-se na legislação, a qual deveria emancipar a mulher, a reprodução de aspectos culturais, em que prevalecia a superioridade do homem sobre a capacidade e o saber das mulheres. É possível, então, sobre a hegemonia do masculino na esfera pública e na elaboração da legislação que regula as relações de trabalho.

No ano de 1962, foi publicada a Lei 4.121, denominada como o Estatuto Civil da Mulher Casada, que assim dispôs:

Art. 246. A mulher que exercer profissão lucrativa, distinta da do marido terá direito de praticar todos os atos inerentes ao seu exercício e à sua defesa. O produto do seu trabalho assim auferido, e os bens com êle adquiridos, constituem, salvo estipulação diversa em pacto antenupcial, bens reservados, dos quais poderá dispor livremente com observância, porém, do preceituado na parte final do art. 240 e nos ns. II e III, do artigo 242.

Parágrafo único. Não responde, o produto do trabalho da mulher, nem os bens a que se refere êste artigo pelas dívidas do marido, exceto as contraídas em benefício da família. (BRASIL, 1962).

De fato, a edição e publicação dessa lei serviu para corroborar o que já vinha no texto do artigo 446 da CLT, cabendo ao marido administrar os atos praticados pela mulher. No sentido de diferenciação entre homens e mulheres e da capacidade para o trabalho, a legislação trabalhista, especificamente a CLT, trouxe em seu texto um discurso machista, além de se fundamentar, como supedâneo para a criação e elaboração dos dispositivos específicos de proteção ao trabalho da

mulher, em questões biológicas arraigadas em um sexo considerado frágil e deficiente.

Quanto ao Capítulo III da CLT, analisando o primeiro artigo que dispõe sobre o trabalho da mulher, consegue-se fazer a leitura quanto ao discurso masculinizado proposto pela legislação:

Art. 372 – Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único – Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho. (BRASIL, 1943)

Analisando a exposição dos motivos para a elaboração e promulgação da CLT, escrita por Alexandre Marcondes Filho, em 19 de abril de 1943, percebe-se que a única menção quanto ao capítulo sobre o trabalho da mulher se restringe a reparar algumas omissões contidas em Decretos-Leis que já dispunham sobre os direitos específicos; entretanto, os dois Decretos-Leis citados se referem ao trabalho de menores de idade:

[...] 67. Quanto aos capítulos da proteção ao trabalho das mulheres e dos menores, as correções se limitaram a erros de impressão, tendo sido, por outro lado, restabelecido o preceito inscrito no parágrafo único do art. 16, do antigo Decreto n. 22.042, de 3 de novembro de 1932, que, pela referência feita no § 3º, do art. 16, do Decreto-lei nº 3. 616, de 13 de setembro de 1941, é intuitivo concluir fôra omitido, involuntariamente, neste último diploma legal.

68. Os deveres impostos aos empregadores para o efeito da habilitação profissional dos respectivos empregados menores e consubstanciados no Decreto-lei nº 4.48 i, de 16 de julho de 1942, corporificando normas de tutela dessa classe de empregados, cujo trabalho tem de ser orientado pelo alto escopo da educação técnica, passaram a integrar a Seção correspondente do Capítulo versando êsse regime especial. (BRASIL, 1943)

Na primeira seção do capítulo da proteção do trabalho da mulher, são tratadas as disposições sobre a duração do trabalho nos artigos 372 ao 378, sendo que entre a data de publicação da CLT em 1943 até a Constituição de 1988 não houve qualquer alteração nos dispositivos (quadro ilustrativo em anexo).

O texto original seguia a lógica estabelecida pelo Código Civil de 1916, reiterando determinada posição social subalterna ocupada pelas mulheres, inclusive nas relações de trabalho, pois já não se podia negar que as mulheres estavam se inserindo no mercado de trabalho e era imprescindível manter a força de trabalho feminina; entretanto, parece que era necessário, por meio da regulação trabalhista vigente, mantê-la como força de trabalho secundária em relação à força de trabalho masculina.

Inseridas no mercado de trabalho, as mulheres passaram a ocupar cargos e funções considerados inferiorizados no mercado de trabalho, tendo no planejamento familiar sua força de trabalho como secundária, apenas, uma forma de complementação de renda. Essa discussão permeia principalmente as seguintes áreas de conhecimento: economia e sociologia do trabalho articuladas com outras vertentes de estudo: a antropologia e a historiografia social (ABRAMO, 2007).

É importante, mesmo que resumidamente, buscar alguns detalhes da transição do sistema feudal para o capitalismo e a forma com que as mulheres foram inseridas nesse novo cenário de trabalho nas indústrias, para que assim se possa ter uma visão geral da noção da força de trabalho feminina como secundária.

Ao analisar as duas principais matrizes de interpretação quanto à noção sobre o trabalho feminino, a teoria neoclássica (Nova Economia da Família) e a teoria da economia radical (marxista), Abramo (2007, p. 23) transpõe a evolução da atividade feminina e as “repercussões do processo de industrialização e de constituição do modo de produção capitalista na divisão sexual do trabalho e na ‘consagração’ da separação entre as esferas produtiva e reprodutiva”. A autora destaca ainda que essa discussão faz parte de uma discussão mais ampla, a da transição do sistema feudal para o sistema capitalista.

Considerando a transição desses sistemas, podem ser identificadas duas posições básicas quanto ao trabalho feminino: primeiramente, aponta-se que houve significativo aumento da mão de obra feminina no início do processo de industrialização; em um segundo momento, em torno do ano de 1820, os estudos apontam uma redução da força de trabalho feminina, atribuída às melhores condições de vida, o que levou ao aumento da taxa de natalidade e, conseqüentemente, foi um período

de frequentes gestações seguidas das fases de criação dos filhos (ABRAMO, 2007).

Entretanto, a redução da força de trabalho parece que não estava relacionada unicamente às gestações, mas também pode ser atribuída a outros fatores. Além da separação entre o espaço assalariado e o da reprodução, “o papel dos sindicatos na retirada das mulheres do trabalho industrial”, trata-se de um período de expulsão da força de trabalho feminina do mercado de trabalho, apoiada não apenas pelo sindicato, mas também pela Igreja e partidos políticos (ABRAMO, 2007, p. 23). Nessa perspectiva, operou-se nas sociedades industriais a divisão sexual do trabalho produtivo aos homens e reprodutivo às mulheres, consolidando novas formas de segregação no mercado de trabalho (ABRAMO, 2007).

Nesse contexto, o artigo 372 que tem origem no Decreto nº 21.417-A<sup>32</sup> do ano de 1932, de forte influência em legislações internacionais, onde havia a proibição do trabalho da mulher no período das 22 horas de um dia até às 05 horas do outro dia, trouxe no parágrafo único a exceção: quando se trata de estabelecimento familiar, de casos de urgência não havendo periodicidade, nos casos em que fosse necessário o trabalho para evitar prejuízo decorrente de matéria-prima perecível ou ainda quando fosse necessário para evitar a interrupção do funcionamento normal do estabelecimento (BARROS, 2012).

Os artigos 374, 375 e 378 foram revogados no ano de 1967, por meio do Decreto-lei 229, o qual alterou diversos artigos da CLT entre os específicos do capítulo de proteção da mulher. Nesse período, o Brasil estava sob a influência dos movimentos feministas da terceira e quarta onda, sendo considerado o momento de maior exaltação das mulheres em busca de direitos. Conforme exposto no capítulo anterior deste estudo, as reivindicações já tinham como objetivo erradicar todas as formas de discriminação contra a mulher, sendo que já se encontravam articuladas em busca de uma melhoria das condições de trabalho (DUARTE, 2003, p. 165).

Os argumentos que justificavam o texto do artigo 375 da CLT, que regulamentava o trabalho da mulher, proibindo-a de realizar horas extras, apoiavam-se em razões de ordem familiar e doméstica. Ramos (1937 *apud* BARROS, 2012, p. 858-859) descreve os motivos expostos abertamente naquela época quanto à legislação específica que regulava o trabalho das mulheres:

---

<sup>32</sup> Decreto criado para regular as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.

[...] convém ao Estado que a mulher mãe disponha de tempo suficiente para cuidar de seus filhos, encaminhe os primeiros passos na vida, assistindo-lhes com o seu desvelo, com o seu carinho e com o seu exemplo, protegendo-os, orientando a sua educação' [...] 'É inegável, pois, que a organização do trabalho feminino deve ser feita de molde a não roubar a mulher o tempo imprescindível ao cuidado dos seus rebentos'. O autor baseia-se na doutrina espanhola, segundo a qual 'uma boa mãe durante os anos de fecundidade, que são os centrais de sua vida, não poderá ser nem deverá ser outra coisa, senão mãe.

Se em algum momento da história da legislação trabalhista específica às mulheres houve dúvida quanto à intenção do legislador em manter e ratificar o papel doméstico da mulher, após as palavras de Ramos, não resta quaisquer dúvidas dos discursos que motivavam os textos legais à época. A passagem acima transcrita foi retirada de uma obra escrita no ano de 1937; contudo, Barros, ao prosseguir com sua análise, menciona a doutrina jurídica do ano de 1974, a qual mantém o mesmo discurso de ordem familiar, doméstica e patriarcal:

Um dos pontos mais importantes, sem a menor dúvida, entre as necessidades de proteção ao trabalho feminino é o relativo à duração do trabalho, pois a mulher trabalhadora, ao deixar a loja ou oficina, encontra, ainda, no seu lar, tarefas a realizar e que são próprias do seu sexo: a arrumação da casa, o conserto do vestuário, o preparo da alimentação, o cuidado dos filhos. (VIANNA, 1974 apud BARROS, 2012, p. 859)

Nesse ponto, cabe fazer nova reflexão quanto à divisão sexual do trabalho, apoiada no trabalho produtivo e no trabalho doméstico (reprodutivo). Conforme estudos da área de conhecimento, a questão do trabalho doméstico de fato é o limitador da força de trabalho feminina, sendo que a questão de gênero se mostra visível como definidora da ocupação profissional das mulheres e seus limites. A legislação permitiu/regulou/normatizou a inserção das mulheres no mercado de trabalho, entretanto, deixou o "recado": o trabalho profissional na esfera pública poderá ser exercido pelas mulheres até o limite que não vá interferir nas suas responsabilidades domésticas com o cuidado do lar e da família.

Hirata e Kergoat (2007, p. 599), pontualmente, apresentam as formas com que se deram as responsabilidades no campo do trabalho para homens e mulheres:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.).

Sobre a definição da divisão sexual do trabalho, as autoras destacam que não há divergências, contudo, é preciso ir além do entendimento e compreensão do conceito e problematizar o que sustenta a divisão:

Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa do gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599)

Considerando os argumentos acima expostos pelas autoras, é perceptível que a divisão sexual do trabalho, além de ter como características basilares a separação de ocupações profissionais e o princípio da hierarquia, quando transpomos a divisão sexual para dentro do ambiente doméstico, também se consegue visualizar que os homens, quando realizam o serviço doméstico na esfera privada, atuam como “coadjuvantes”, isto é, apenas como auxiliares. Quando pensamos o trabalho doméstico na condição de trabalho remunerado, é posta a divisão sexual da mesma forma, os homens ocupam cargos como

jardineiro ou motorista e as mulheres nos serviços relacionados à limpeza, comida ou nos cuidados de crianças, idosos ou pessoas doentes.

Sorj (2013) busca a forma como se operou a divisão sexual do trabalho, contextualizando o trabalho profissional remunerado (na esfera pública) e o trabalho doméstico não remunerado (na esfera privada). A autora esclarece que a própria sociologia do trabalho consagrou essa divisão de esferas e assim foi considerado até poucas décadas atrás; dessa forma, no século XX, em decorrência da articulação dos movimentos feministas, houve um enfraquecimento dessa teoria e se passou a problematizar o trabalho doméstico, criando-se novos vocábulos e “as atividades realizadas na casa foram adquirindo o estatuto de trabalho e ganharam diferentes expressões: "trabalho não pago", "trabalho não remunerado", "trabalho reprodutivo", "trabalho não mercantil" etc.” (SORJ, 2013, p. 480).

Ocorreu uma verdadeira transformação sociológica, desvelando que a forma com que o trabalho e a família se relacionam (re)produzem desigualdades de gênero e de hierarquia, constituindo verdadeiras formas de “regulação legal, fortemente ancoradas nas divisões de gênero, e campos de conflitos e lutas sociais.” (SORJ, 2013, p. 481).

Nesse contexto, foram sendo reestruturadas novas formas de organização do trabalho, decorrentes do modo como o próprio sistema capitalista inseriu a força de trabalho das mulheres nas indústrias, operando-se uma nova divisão sexual do trabalho, em um padrão desigual de trabalho em que as mulheres irão acumular o trabalho não pago (doméstico) com o trabalho pago (SORJ, 2013).

Quando se passa à análise do trabalho noturno da mulher nos artigos 379 ao 381, no texto original da CLT, a sua condição na esfera doméstica e o trabalho reprodutivo são perceptíveis. Isto é, fazendo a leitura do dispositivo legal na interface com os estudos de gênero realizados no capítulo anterior, consegue-se compreender qual o discurso carregado pela legislação, sendo que apenas o art. 379 sofreu alterações até a promulgação da Constituição Federal de 1988. Lembrando que foram três mudanças nos anos de 1967, 1969 e 1984:

#### TEXTO ORIGINAL

Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte.

Parágrafo único. Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372:

- a) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou radiotelegrafia;
- b) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em serviços de enfermagem;
- c) as mulheres maiores de vinte e um (21) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres;
- d) as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção. (BRASIL, 1943)

#### TEXTO COM AS ALTERAÇÕES

Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, exceto às maiores de 18 (dezoito) anos empregadas:

- I – em emprêsas de telefonia, radiotelegrafia ou radiotelegrafia;
- II – em serviço de enfermagem;
- III – em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres;
- IV – em estabelecimento de ensino;
- V – que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção. **(Texto alterado pelo Decreto 229 de 28 de fevereiro de 1967).**

Art.379.....

II – Em serviço de saúde e bem-estar;

.....

V – Que, não executando trabalho contínuo, ocupem cargo técnicos ou postos de direção, de gerência, de assessoramento ou de confiança;

VI – Na industrialização de produtos perecíveis a curto prazo durante o período de safra quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço, bem como nos demais casos em que o trabalho se fizer com matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário o trabalho noturno para salvá-las de perda inevitável;

VII – Em caso de força maior (art. 501);

VIII – Nos estabelecimentos bancários, nos casos e condições do artigo 1º e seus parágrafos do Decreto-lei nº 546, de 18 de abril de 1969.

Parágrafo único. Nas de hipóteses de que tratam os itens VI e VII o trabalho noturno dependerá de:

a) concordância prévia da empregada, não constituindo sua recusa justa causa para despedida;

b) exame médico da empregada, nos termos do artigo 375;

c) comunicação à autoridade regional do trabalho no prazo de quarenta e oito horas do início do período de trabalho noturno. **(Texto alterado pelo Decreto-Lei 744 de 1969).**

Art. 379 – É permitido o trabalho noturno da mulher maior de 18 (dezoito) anos, salvo em empresas ou atividades industriais.

§ 1º – A proibição quanto ao trabalho em empresas ou atividades industriais não se aplica:

I – à mulher que ocupe posto de direção ou de qualificação técnica com acentuada responsabilidade; e

II – à mulher empregada em serviços de higiene e de bem-estar, desde que não execute tarefas manuais com habitualidade.

§ 2º – As empresas que se dedicam à industrialização de bens perecíveis, durante o período de safra, presumem-se autorizadas a empregar mulheres em trabalho noturno, quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço.

§ 3º – A permissão de que trata o § 2º deste artigo estende-se às empresas cuja linha de produção utilize matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário para salvá-las de perda irreparável.

§ 4º – Com a autorização, poderão ser exigidos da empresa meios especiais de proteção ao trabalho, inclusive de natureza ambiental, como os referentes à iluminação e ventilação, bem como o funcionamento de lanchonetes e refeitórios no período noturno.

§ 5º – O trabalho da mulher em horário noturno, de qualquer modo, só será permitido quando a aptidão para executá-lo houver sido atestada no exame médico a que alude o art. 380 desta Conso-

lidação, anotada a circunstância no livro ou ficha de Registro de Empregados.

§ 6º – As autorizações referidas neste artigo poderão ser canceladas, a qualquer tempo, em relação a empresa que deixar de observar as normas de segurança e medicina do trabalho de que trata o Capítulo VI do Título IV desta Consolidação.

§ 7º – As empresas comunicarão à autoridade competente, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a circunstância excepcional que as levou ao emprego de mulheres em horário noturno.

§ 8º – Para atender a interesse nacional relevante e ouvidas as correspondentes organizações sindicais de empregadores e trabalhadores, a proibição do trabalho noturno da mulher, em empresas ou atividades industriais, poderá ser suspensa:

I – por decreto do Poder Executivo, sem limitação quanto ao período de serviço noturno;

II – por portaria do Ministro do Trabalho, até às 24 (vinte e quatro) horas. **(Texto alterado pela Lei 7.189 de 1984).**

A proibição e restrição do trabalho noturno para as mulheres não podem ser entendidas como forma de proteção, ao contrário, mostram-se com nítido caráter de discriminação, visando à manutenção e à reprodução de um discurso normativo hegemônico masculino e de poder familiar patriarcal, condicionando a mulher no campo doméstico do lar e dos cuidados da família.

Para a legislação trabalhista, o sentido da terminologia “proteção”, criada nos anos 30, é a proteção do papel da mulher como mãe e não da proteção a ter igualdade no mercado de trabalho, impondo ao trabalho feminino uma série de restrições, tendo como princípios a “fragilidade feminina, a defesa da moralidade, a proteção à prole, a “natural” vocação da mulher para o lar, e o caráter complementar do salário feminino. A legislação trabalhista fundamentou-se num ideal de mulher voltado para a casa e a família, mera colaboradora do homem, que é definido como o cabeça da unidade familiar (BRUSCHINI, 1987, p. 61).

A legislação trabalhista foi elaborada não como proteção do trabalho feminino, mas sim como proteção da concorrência da mão de obra barata que ameaçava a estrutura da família patriarcal (BRUSCHINI, 1987).

Oportuno retomar a compreensão sobre as tecnologias sociais, de trabalho e de gênero, pois são facilmente perceptíveis a partir da leitura

dos dispositivos legais em análise, no momento em que a legislação desigualava a mulher enquanto trabalhadora e detentora de direitos, reiterando a divisão sexual do trabalho e a inferiorização da capacidade da mulher como trabalhadora.

Cabe dar especial atenção ao revogado artigo 379, que não só proibia o trabalho noturno para as mulheres, como trazia em seus textos algumas exceções, tais como as atividades relacionadas à saúde e bem-estar, enfermagem, ensino e radiotelegrafia. Isto é, era possível que a mulher trabalhasse noturnamente, desde que em atividades relacionadas aos cuidados de terceiros/familiares. Trata-se da divisão sexual do trabalho operando, conforme visto no capítulo anterior.

A seção III do capítulo de proteção ao trabalho da mulher na CLT contempla os artigos 382 a 386, os quais não foram modificados e permanecem em vigência até hoje. Esses dispositivos se referem ao período de descanso. Os artigos 382, 383 e 385, basicamente, tratam da mesma forma os intervalos para descanso entre homens e mulheres, conforme se pode verificar no quadro em anexo, não tendo ocorrido qualquer mudança nos textos legais até a Constituição de 1988.

Já com relação aos artigos 384 e 386 dessa mesma seção, cotejando os dois artigos no quadro acima, verifica-se que não houve qualquer alteração nos textos. Pois bem, em relação ao artigo 384, muito embora não tenha sido revogado, havia um entendimento nos tribunais trabalhistas de que a promulgação da Constituição Federal de 1988, que traz a igualdade de direitos entre homens e mulheres, teria revogado tacitamente o dispositivo específico da legislação e, portanto, teria perdido sua eficácia.

Nos dizeres de Vieira e Higa (2013, p. 68):

Não há dúvida de que o ideal seria que nenhum trabalhador ou trabalhadora cumprisse horário extraordinário, uma vez que a limitação de jornada tem como principal objetivo preservar a saúde do ser humano. No entanto, sabe-se que esta não é a realidade no Brasil, de modo que criar restrições às horas extras das empregadas apenas incentiva financeiramente e justifica a preferência do empresário por trabalhadores do sexo masculino. Uma legislação que cria obstáculos para que a mulher tenha as mesmas condições de trabalho que o homem, com fundamentos supostamente biológicos, reflete e fomenta o sexismo presente na sociedade e no mercado de trabalho.

Quanto ao artigo 386, que prevê a escala de revezamento do trabalho aos domingos, devendo a mulher ter direito ao repouso dominical a cada quinze dias, a polêmica gira novamente no campo da igualdade de direitos entre homens e mulheres. Esses dois artigos em específico, uma vez que requerem a abordagem por meio dos estudos de gênero e o princípio da igualdade, serão levantados com maior percuciência no próximo capítulo, em que será realizada a análise das mudanças na legislação trabalhista após a Constituição Federal de 1988. A Seção IV do Capítulo III da CLT traz os métodos e locais de trabalho da mulher, sendo que o único artigo que sofreu alteração foi o 389:

#### TEXTO ORIGINAL

Art. 389. Todo empregador será obrigado:

- a) a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;
- b) a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários e um vestiário, com armários individuais privativos das mulheres; dispor cadeiras ou bancos em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;
- c) a fornecer gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, de aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

Parágrafo único. Quando não houver creches que atendam convenientemente à proteção da maternidade, a juízo da autoridade competente, os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres, com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período de amamentação. (BRASIL, 1943).

#### TEXTO ALTERADO

Art. 389. Toda empresa é obrigada:

- I – a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais

de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II – a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III – instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa, e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV – a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acôrdo com a natureza do trabalho.

§ 1º Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias emprêsas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. **(Texto alterado pelo Decreto 229 de 1967).**

Quanto ao art. 387 da CLT, muito embora revogado no ano de 1989, o trabalho nas minas de subsolo permanece sendo condicionado aos homens, inclusive na mesma legislação trabalhista, nos dispositivos específicos do trabalho no subsolo, vigora o “Art. 301 - O trabalho no subsolo somente será permitido a homens, com idade compreendida entre 21 (vinte e um) e 50 (cinquenta) anos, assegurada a transferência para a superfície nos termos previstos no artigo anterior.” (BRASIL, 1943).

Embora doutrinadores da área do direito do trabalho afirmem que o dispositivo estaria revogado tacitamente pela CF/88, como destaca Martins (2003, p. 258), “Hoje, o trabalho nas minas é também permitido às mulheres, pois o inciso I do artigo 5º da Constituição determina que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, [...]”, é certo que existe predominância do sexo masculino nessas atividades.

Quanto ao artigo 390, que traz a distinção do trabalho entre homens e mulheres em decorrência do peso, cabe destacar que ainda se encontra em vigor, muito embora, conforme destaca Barros (2012), em alguns países como a Índia as mulheres trabalhem com pesos, sendo conhecidas como as “peoas de alvanel”<sup>33</sup>.

Ao analisar os dispositivos desta seção, questiona-se se estabelecer critérios mínimos de higiene deveriam ser direitos específicos para mulheres. Em verdade, esses dispositivos inseridos dentro do capítulo da proteção do trabalho da mulher servem para demonstrar a necessidade de diferenciação de tratamento no âmbito das relações de trabalho, inclusive pelo fato de que essas disposições já são tratadas na CLT em seus artigos 166, 175 a 178 e 200.

Por fim, chega-se à Seção V, que diz respeito à proteção à maternidade, estando a matéria disciplinada nos artigos 391 a 400 da CLT.

A legislação pertinente à proteção ao trabalho da mulher decorrente da gestação ou adoção sofreu suas maiores modificações após a promulgação da CF/88. Neste momento, cabe uma reflexão sobre o texto em vigor antes da Constituição Federal de 1988. O art. 391 traz um texto fundado em discursos masculino e patriarcal normativos, estando em harmonia com o que dispunha o Código Civil de 1916. Nota-se a necessidade de vir expressa em lei a proibição da demissão da mulher que contraísse matrimônio, ratificando o papel da mulher no campo doméstico.

Quanto à proibição de demissão decorrente de gravidez, parece que a questão determinante para a discriminação da mulher não paira apenas na condição de que deve cuidar do filho e se dedicar ao lar e à família, mas, principalmente, nota-se uma discriminação que tem origem diretamente no sistema capitalista, pela possibilidade de a força de trabalho feminina ser menos produtiva no período de gestação e, ainda, por ela se ausentar por determinado tempo do trabalho.

---

<sup>33</sup> Mulheres que trabalham na construção civil carregando materiais pesados, também aquelas que trabalham no campo e carregam água, madeira, etc. (BARROS, 2012).

Os períodos de gestação e de “descanso” após o nascimento da criança, aliados à construção histórica da mulher como a principal responsável pelo cuidado dos filhos e do lar contribui para que as mulheres ocupem uma posição vulnerável no mercado de trabalho e suscetível a demissões. Pode-se argumentar que decorre daí os inúmeros atos de discriminação de gênero no mercado de trabalho, como, por exemplo, no momento da seleção e contratação, quando é considerada a idade, questionado se a mulher é recém-casada, se tem filhos, entre outros questionamentos, para averiguar a probabilidade de um afastamento futuro do trabalho em virtude de uma gravidez.

Considerando que, dos dez dispositivos legais que tratam sobre a maternidade, três foram alterados e um revogado. É oportuno demonstrar o cotejo entre os textos legais:

TEXTO ORIGINAL	ALTERAÇÕES ATÉ 1988
<p><b>Art. 392.</b> É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto.</p> <p>§ 1º Para os fins previstos neste artigo, o afastamento da empregada de seu trabalho será determinado pelo atestado médico a que alude o artigo 375, que deverá ser visado pelo empregador.</p> <p>§ 2º Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas (2) semanas cada um, mediante atestado médico, dado na forma do parágrafo anterior.</p>	<p>“Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de quatro (4) semanas antes e oito (8) semanas depois do parto.</p> <p>§ 1º Para os fins previstos neste artigo, o início do afastamento da empregada de seu trabalho será determinado por atestado médico nos termos do art. 375, o qual deverá ser visado pela empresa.</p> <p>§ 2º Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas (2) semanas cada um, mediante atestado médico, na forma do § 1º.</p> <p>§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá sempre direito às 12 (doze) semanas previstas neste artigo.</p> <p>§ 4º Em casos excepcionais, mediante atestado médico, na forma do § 1º é permitido à mulher grávida mudar de função”. (Texto alterado pelo Decreto 229 de 1967).</p>

<p><b>Art. 393.</b> Durante o período a que se refere o artigo anterior, a mulher terá direito aos salários integrais, calculados de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.</p> <p><i>Parágrafo único.</i> A concessão de auxílio-maternidade por parte de instituição de previdência social não isenta o empregador da obrigação a que alude o artigo.</p>	<p>Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. <b>(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).</b></p>
<p><b>Art. 397.</b> As instituições de Previdência Social construirão e manterão nas vilas operárias de mais de cem casas e nos centros residenciais, de maior densidade, dos respectivos segurados.</p>	<p>Art. 397 - O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. <u>(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).</u></p>
<p><b>Art. 398.</b> As instituições de Previdência Social, de acordo com instruções expedidas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, financiarão os serviços de manutenção das creches construídas pelos empregadores ou pelas instituições particulares idôneas.</p>	<p><b>REVOGADO pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967.</b></p>

Fonte: CLT (BRASIL, 1943).

As garantias à estabilidade no emprego e a direitos tais como troca de função no período da gravidez são posteriores à CF/88. Até então, a redação do artigo 392, conforme se verifica no quadro acima, limitava-se a assegurar apenas os salários durante o período de

afastamento. Por fim, a legislação trabalhista finaliza o Capítulo III com a Seção VI e o artigo 400, que dispõe sobre a aplicação de multa pelo descumprimento de qualquer um dos dispositivos previstos, tratando de infração administrativa.

A legislação brasileira existente com relação aos direitos específicos das mulheres sofre grande influência de normas internacionais, às quais o Brasil está vinculado por meio de acordos internacionais, como é o caso da Organização Internacional do Trabalho. Em decorrência dessas convenções internacionais que influenciam fortemente a legislação brasileira, considera-se oportuna a apresentação de documentos internacionais de maior relevância ao tema de estudo do presente trabalho.

### **3.1.3 Convenções da OIT e da CEDAW: direitos específicos das mulheres**

Desde o início do século XIX, havia grande preocupação quanto à regulamentação das relações de trabalho, demandando a necessidade da criação de uma organização mundial que estabelecesse regras e parâmetros a serem observados à medida que em várias regiões já estavam ocorrendo conferências, congressos e organizações articuladas em torno do tema trabalho (PIOVESAN, 2008).

As normas internacionais tiveram relevante importância e influência na construção da regulamentação do trabalho feminino no Brasil. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919 como sendo parte do Tratado de Versailles, o qual pôs fim à Primeira Guerra Mundial, trazendo um propósito de paz mundial e justiça social, momento de grande importância em termos mundiais, pois o direito do trabalho se encontrava na denominada fase da autonomia de suas normas (BARROS, 2012).

A OIT, segundo o que está exposto em seu *sítio* da internet, “é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. (OIT, 2015).

Sobre as convenções elaboradas pela OIT, esclarece Sussekind (2010, p. 62) que “são tratados normativos abertos à ratificação dos Estados membros” e trazem assuntos relacionados aos direitos humanos, sendo que algumas convenções se classificam como de direitos humanos fundamentais. Existem oito convenções versando sobre direitos fundamentais no trabalho, as quais se dividem em quatro partes: *trabalho*

*forçado, liberdade sindical e negociação coletiva, discriminação e trabalho infantil* (PIOVESAN, 2008).

Para o desenvolvimento do presente estudo, a abordagem se limitará à terceira parte sobre *discriminação*, em decorrência da interface com os direitos ao trabalho da mulher. Nesse sentido, a OIT elaborou convenções<sup>34</sup> referentes à erradicação da discriminação e exploração do trabalho da mulher, as quais devem ser observadas por aqueles países membro.

A primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho para tratar e aprovar convenções que abordavam sobre a proteção e regulamentação do trabalho da mulher ocorreu em 29 de outubro de 1919, em Washington, nos Estados Unidos, e envolveu questões relativas à jornada de trabalho nas indústrias, proteção à maternidade, ao trabalho noturno e ao desemprego, entre outras regulamentações acerca do trabalho de crianças e adolescentes (PIOVESAN, 2008).

Entre as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, as que merecem destaque quanto à igualdade entre sexos no trabalho são as de nº 100/57 (salário igual para trabalho de igual valor entre homens e mulheres) e nº 111/58 (discriminação em matéria de emprego e profissão). Entretanto, outras convenções versando sobre o trabalho da mulher foram aprovadas: a nº 3, que estabelecia o período anterior e o posterior ao parto, garantindo o direito de receber uma indenização suficiente (não indicam o que seria suficiente) durante o período de afastamento. Essa convenção foi promulgada em 1935 e revista em 1965 pela convenção 103, que estendeu a proteção a todas as mulheres trabalhadoras: “Art. I – 1. A presente convenção aplica-se às mulheres empregadas em empresas industriais, bem como às mulheres empregadas em trabalhos não industriais e agrícolas, inclusive às mulheres assalariadas que trabalham em domicílio”. Oportuno chamar a atenção para o fato de que o direito à licença maternidade não está atrelado ao estado civil da mulher.

A convenção nº 4, também promulgada em 1935, tratava do trabalho noturno da mulher, sendo proibido o trabalho entre as 22 horas

---

<sup>34</sup> A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/historia>>. Acesso em: 3 nov. 2015.

de um dia até as 5 horas do dia seguinte, mesmo texto conferido ao artigo 379 da CLT em 1943. A convenção nº 45 proibia o trabalho das mulheres em minas de subsolo, exceto se exercessem cargo de direção, de saúde ou por formação profissional. A convenção nº 89, do ano de 1957, abriu algumas exceções para o trabalho noturno da mulher.

Nota-se que tais convenções não tratavam sobre igualdade de direitos entre mulheres e homens ou, ainda, sobre formas de eliminar as desigualdades de tratamento e direito ao trabalho. A OIT, em um primeiro momento, ao regulamentar o trabalho das mulheres, acabou impondo restrições ao exercício do trabalho na esfera pública. Depois, com a edição, aprovação e promulgação das convenções nº 100 e nº 111 nos anos de 1951 e 1958, respectivamente, passou a ser discutido sobre igualdade de remuneração e discriminação em matéria de emprego e ocupação (BARROS, 2012).

A convenção da OIT nº 100 foi ratificada pelo Brasil no ano de 1957, dispondo em seu artigo 1º:

Art. 1º – Para os fins da presente convenção:

- a) o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão ‘igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor’, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Nesse sentido já havia caminhado a Declaração Universal de Direitos Humanos no ano de 1948, dispondo sobre a igualdade de direitos entre homens e mulheres, assim como aconteceu com as Constituições brasileiras dos anos de 1934, 1946 e 1967 (anteriores à Constituição de 1988) que também proibiam a diferença de salário em decorrência do sexo. Constata-se que, em diferentes partes do mundo, movimentos sociais se organizavam em defesa da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, bem como em outros contextos e relações sociais.

Com a mesma finalidade, foi criada, no ano de 1979, a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação das Mulheres (CEDAW), que entrou em vigor no ano de 1981, tendo como premissas básicas promover a igualdade de gênero e reprimir toda e

qualquer forma de discriminação contra a mulher. Os Estados-Partes que aderirem à CEDAW, com a respectiva ratificação, necessariamente deverão implementar políticas, ações e programas, além de uma legislação que promova a igualdade de gênero e medidas para a erradicação da discriminação contra a mulher (PIMENTEL, 2010).

A CEDAW pode ser considerada como o mais relevante documento internacional que versa sobre direitos das mulheres, contemplando direitos políticos, civis, de proibição à discriminação no trabalho, contra violência sexual, entre outros. Por ter sido fruto do resultado de muitas conferências sobre os direitos das mulheres, cabendo destaque para a Conferência de Beijing<sup>35</sup> (China), este documento vem de forma categórica expor que a discriminação contra as mulheres persiste e constitui um entrave na busca da igualdade de direitos políticos, civis, culturais, econômicos e sociais entre homens e mulheres (SOUZA, 2009).

Com efeito, a CEDAW contribui para a discussão sobre a persistência da discriminação contra as mulheres nos vários cenários: trabalho, violência doméstica, política, entre outros. E além de tencionar a discussão, ela hasteia uma “nova era de proteção aos direitos das mulheres em nível global” (SOUZA, 2009, p. 351).

Para Pimentel (2010, p. 305, grifos no original), a CEDAW é a carta magna dos direitos humanos; ela

[...] é o grande instrumento jurídico das mulheres. Representa inspiração e determinação vinculante aos Estados-Partes, no sentido de que estabeleçam, de *jure*, e implementem de *facto*, leis, decisões judiciais e políticas públicas que promovam e garantam a igualdade dos direitos das mulheres, *ipso facto*, erradicando todas as formas de discriminação contra elas.

Partindo dessa premissa e compulsando o texto da CEDAW, é possível verificar que, de fato, essa Convenção tem o propósito de promover os direitos das mulheres e a igualdade de gênero, assim como combater a discriminação; para tanto, o documento aponta a necessidade de que todos os Estados-Membros se comprometam em ações que aten-

---

<sup>35</sup> IV Conferência Mundial sobre a Mulher, ocorrida em 1995, que articulou de forma relevante os direitos das mulheres e os direitos humanos, tendo como uma de suas finalidades traçar estratégias de ações para o século XX (SOUZA, 2009).

dam a esta finalidade, indicando ser imperativa a elaboração de ações afirmativas. Contudo, cabe destacar que a simples enunciação formal prevista na CEDAW não é garantidora dos direitos das mulheres (PIMENTEL, 2010). Para isso, é preciso uma ruptura do comportamento sociocultural discriminatório, que, aos olhos deste singelo trabalho, parece ser um dos maiores entraves para o avanço da igualdade de direitos e de tratamento entre homens e mulheres.

Para que seja possível a efetivação dos direitos das mulheres, é preciso a ação conjunta dos três poderes – Legislativo, Executivo e Judiciário. Uma vez que é forçosa a elaboração de normas específicas diante desse cenário discriminativo, adequando a legislação nacional aos parâmetros mínimos estabelecidos pela CEDAW, a criação de políticas públicas para a promoção dos direitos das mulheres se faz necessária. Além disso, a aplicação da legislação específica e das políticas públicas deve ser garantida pelo judiciário, o qual deverá se valer dos pactos e convenções internacionais (PIMENTEL, 2010).

Entretanto, fazendo a interface com os estudos de gênero e a necessidade de aliar os poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, mostra-se a igualdade de gênero uma tarefa árdua no contexto nacional, uma vez que operadores e aplicadores do sistema jurídico partem de um discurso construído socialmente, tendo como premissa básica e universal a estrutura patriarcal.

O sistema jurídico brasileiro se mostra distante das mulheres, assim como da comunidade em geral, dificultando-lhes a compreensão de seus direitos em virtude de uma linguagem demasiadamente técnica; além disso, é tendencioso e reforça o poder do homem. É necessário, portanto, que o sistema jurídico se torne acessível às mulheres, devendo haver a implantação de formação legal, incentivo participativo, educação em direitos humanos para as mulheres, entre outros instrumentos e técnicas (PIMENTEL, 2010).

#### 4 OS DIREITOS ESPECÍFICOS DAS MULHERES NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO APÓS A PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: O DISCURSO MUDOU?

Considerando seu cunho eminentemente social, a Constituição Federal de 1988 trouxe em seu texto princípios constitucionais como o da dignidade da pessoa humana e o da isonomia. Ficou conhecida como a Constituição Cidadã, sendo efetivamente um marco na história brasileira. Além da igualdade de direitos entre homens e mulheres, constantes no inciso IV do art. 3º e no inciso I do art. 5º<sup>36</sup>, faz menção também aos direitos das mulheres nos seguintes artigos:

[...] art. 7º, XXX, regulamentado pela Lei 9.029, de 13 de abril de 1995: a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (proibindo a exigência de atestados de gravidez e outras práticas discriminatórias no momento da contratação ou para a permanência da relação de trabalho);  
 art. 7º, XX, regulamentado pela Lei 9.799, de 26 de maio de 1999: a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (incluindo na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre a mulher e o mercado de trabalho);  
 art. 226, § 5º: a igualdade entre homens e mulheres especificamente no âmbito da família;  
 art. 226, § 7º, regulamentado pela Lei 9.263, de 12 de janeiro de 1996: o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito (refere-se ao planejamento

---

<sup>36</sup> Art. 3º, inciso IV, da CF:

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...]

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. [...]

Art. 5º, inciso I, da CF:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. [...].

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição [...]. (BRASIL, 1988)

familiar, no âmbito do atendimento global e integral à saúde);  
art. 226, § 8º o dever do Estado de coibir a violência no âmbito das relações familiares. (BRASIL, 1988)

Nota-se que a Constituição entrou em vigor em 1988, mas a regulamentação de alguns dispositivos se deu posteriormente, já nos anos de 1990, e que a igualdade entre homens e mulheres – prevista no inciso I do art. 5 da CF/88 – deve ser respeitada dentro dos limites de tratamento diferenciado entre os sexos, pois a própria Constituição Federal, nos artigos acima expostos traz diferenciação de direitos, certamente como forma de equilibrar a igualdade, considerando-se as diferenças.

Nesse viés, ao pensar a igualdade de obrigações e direitos entre homens e mulheres, é preciso fazer uma análise mais complexa, considerando que a aplicação pura e simples da concepção formal de igualdade não poderá ser feita diante da desigualdade social, história e cultural sobre os deveres e direitos de cada um. Por isso, ao pensar em igualdade de obrigações e direitos entre os sexos, é preciso pensar em equidade e justiça social.

#### 4.1 ANALISANDO A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Com a Constituição de 1988, deu-se início a um processo de adaptação da legislação brasileira, não apenas com relação à CLT, mas também a muitos dispositivos do Código Civil de 1916 que acabaram por cair em desuso. Com efeito, inicia-se uma nova perspectiva quanto ao discurso jurídico que irá permear a legislação específica sobre as mulheres, deslocando a lógica da “proteção” para a “promoção” do trabalho da mulher.

Sob este ponto de vista da análise do texto da CLT quanto aos direitos específicos das mulheres, conforme discussão já apresentada, pode-se argumentar que a intenção não era a proteção aos direitos e garantias das mulheres como forma de equidade, mas sim a proteção da estrutura familiar patriarcal, reforçando o trabalho das mulheres na esfera privada.

Barros (2012, p. 887), ao discorrer sua sugestão de revisão ao capítulo III, Título III da CLT, o qual trata da proteção do trabalho da mulher, dispõe que:

Se outrora o trabalho da mulher e o do menor possuíam conotações semelhantes que os levaram a ser disciplinados, conjuntamente ou no mesmo capítulo, **como regimes especiais**, hoje não mais se justifica essa regulamentação conjunta, pois o regime jurídico da mulher deverá ser o mesmo que o do homem, nos termos do art. 372 da CLT, **reduzindo-se a proteção ao essencial, ou seja, à gravidez e à maternidade**, sob pena de se restringir suas possibilidades de contratação.

Logo, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, efetivamente, permite-se ampliar a discussão para deixar de lado falsos direitos protecionistas no âmbito do direito do trabalho às mulheres para então passar à discussão sobre a promoção dos direitos das mulheres. Entretanto, cabe destacar que muito embora se tenha permitido a brecha para o debate sobre promoção do trabalho da mulher e igualdade de gênero, no campo empírico a lógica do discurso masculino permaneceu.

Algumas alterações legislativas decorrentes da promulgação da Constituição Federal de 1988 se destacam: a) o abandono do princípio de “proteção da mulher”, mediante revogação de normas falsamente protetivas (Leis 7.855/89 e 10.244/01)<sup>37</sup>; b) redimensionamento das normas de proteção à maternidade nos âmbitos trabalhista e previdenciário (art. 392 e seguintes da CLT, com acréscimos da Lei 9.799/99 e Lei 8.213/91, com redação aperfeiçoada por leis subsequentes); c) instituição de normas de combate à discriminação e meios de assegurar a igualdade (Lei 9.029/95 e 9.799/99) (LOPES, 2006). Posto isso, é preciso analisar se após a Constituição de 1988, a qual garante igualdade de direitos entre os sexos, mudou o discurso jurídico quanto aos dispositivos constantes na CLT elaborada no ano de 1943 (ver quadro em anexo).

De modo particular, quanto aos artigos relacionados à duração do trabalho da mulher, nota-se que muitos foram revogados, destacando-se a alteração decorrente da inclusão do art. 373-A, destinada a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, proibindo práticas discriminativas de gênero, além de, no parágrafo

---

<sup>37</sup> Essas Leis revogaram artigos específicos do capítulo sobre a proteção dos direitos das mulheres na CLT. Revogados os artigos: 374, 375, 378, 379, 380, 387, 418 e 446 da CLT e demais disposições em contrário.

único, incentivar a promoção de políticas de igualdade entre os sexos no mercado de trabalho.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V – impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a

formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999). (BRASIL, 2015).

O art. 376 foi revogado pela Lei 10.244 de 2001, possibilitando o trabalho extraordinário por mulheres e a compensação com folgas, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Contudo, constata-se que tais mudanças ou revogações ocorrem como forma de manter o sistema capitalista, conforme as necessidades históricas de exploração da força de trabalho.

Os dispositivos que regulam a duração do trabalho das mulheres foram praticamente todos revogados após a Constituição Federal de 1988; entretanto, cabe analisar que o dispositivo que proibia o trabalho extraordinário permaneceu em vigor até 10 anos após a promulgação da CF/88, tendo sido revogado apenas no ano de 2001.

Como analisado anteriormente, o trabalho noturno para as mulheres inicialmente foi proibido pela legislação trabalhista, apoiado no trabalho doméstico historicamente destinado às mulheres, ocorrendo significativa alteração em 1969, permitindo às mulheres maiores de 18 anos o trabalho noturno, salvo naqueles locais arrolados nos parágrafos 1º ao 8º do artigo 379 da CLT, tendo o artigo sido revogado em 1989.

Na parte da CLT que regulamenta os períodos de descanso, não houve qualquer alteração nos textos legais, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988. O que não significa dizer que a aplicabilidade da lei não sofre mudanças, tendo em vista a historicidade de seu entendimento e interpretação por parte do judiciário.

E justamente um dos maiores pontos de divergência e debate na esfera trabalhista, quanto à legislação específica para as mulheres e o princípio da igualdade, está presente no art. 384, o qual prevê que às mulheres deve ser concedido um intervalo de 15 minutos antes do início da jornada prorrogada.

Oportuno, neste contexto, ampliar um pouco a discussão em torno do artigo 384, considerando que a reflexão proposta para esse item sobre o trabalho é questionar e analisar se, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual trouxe significativa mudança no texto legal para propiciar a igualdade de gênero no mercado de trabalho, houve mudança na prática jurídica ao analisar e aplicar referidos dispositivos de lei.

O direito previsto no art. 384 da CLT trata-se de uma discriminação positiva necessária para se alcançar a igualdade de fato entre homens e mulheres; contudo, refletindo sobre como e por quem as

mulheres estão sendo representadas, verifica-se que as tecnologias de gênero estão presentes nas relações de trabalho, as quais reproduzem o discurso jurídico masculino e patriarcal, mobilizado como fundamento para os textos legais anteriores à Constituição Federal de 1988.

O primeiro artigo da seção IV, que dispõe sobre o local e as condições de trabalho e proibia que as mulheres trabalhassem em minas de subsolo, foi revogado no ano de 1989. Muito embora revogado o art. 387, permanece em pleno vigor até hoje o art. 301, que dispõe: “O trabalho no subsolo somente será permitido a homens, com idade compreendida entre 21 (vinte e um) e 50 (cinquenta) anos, assegurada a transferência para a superfície nos termos previstos no artigo anterior.” (BRASIL, 1943).

Está dependendo de aprovação o Projeto de Lei nº 7.011/2013, proposto pelo deputado Edinho Bez (PMDB/SC), que visa, entre outras modificações, a alterações nos dispositivos da CLT quanto ao trabalho nas minas, inclusive a modificação do art. 301 para que passe constar com a seguinte redação: “Art. 301. O trabalho no subsolo somente será permitido a homens e mulheres, com idade compreendida entre 18 (dezoito) e 65 (sessenta e cinco) anos, assegurada a transferência para a superfície nos termos previstos no artigo anterior”.

Entretanto, nas justificativas apresentadas pelo deputado, no Projeto de Lei nº 7.011/13 não foi mencionada a inclusão da mulher no texto do artigo, apenas se limitando aos seguintes argumentos para a alteração proposta:

Por fim, propomos a atualização das idades para trabalho em minas de subsolo (art. 301) objetivando aumentar o contingente de trabalhadores(as) aptos(as) para esse tipo de trabalho. A nova redação antecipa a idade mínima para o trabalho para 18 (dezoito) anos e aumenta a idade máxima para 65 (sessenta e cinco) anos. Essa modificação trará benefícios para as empresas, com a retenção de pessoal qualificado e experiente por mais tempo na empresa, além de aumentar a oferta de mão de obra. Também viabilizará uma idade média maior na mina, o que melhorará as condições de segurança e diminuirá os acidentes, visto que o empregado estará mais bem qualificado e experiente, e, em última instância, também aumentará a produtividade.

Para os empregados, essa medida possibilitará maior oferta de emprego e aumento de empregabilidade, com uma maior longevidade laboral.

Diante de tudo o que foi exposto, entendemos que as medidas aqui pleiteadas visam à modernização das relações trabalhistas da mineração subterrânea brasileira sem que haja, em contrapartida, a precarização das condições de trabalho desses trabalhadores de minas.

Nesse contexto, ante o alcance socioeconômico do projeto de lei em tela e certos das suas benéficas repercussões para o setor de mineração brasileiro, esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a sua aprovação.

Percebe-se que, muito embora a proposta da nova redação do art. 301 incluía a possibilidade de as mulheres trabalharem nas minas de subsolo, essa não foi a questão central que incentivou a apresentação do projeto de lei e a viabilização jurídica do trabalho das mulheres nas minas, pois, conforme as justificativas apresentadas para a modificação do artigo, a idade foi a premissa maior. De qualquer forma, mesmo que o dispositivo passe a constar a possibilidade de as mulheres trabalharem nas minas de subsolo, haverá, ainda, a necessidade de romper com preconceitos aliados a uma forte mudança comportamental.

Quanto aos demais dispositivos desta seção, os quais tratam sobre as condições do local de trabalho, assim como a questão da proibição do trabalho da mulher em locais insalubres e perigosos, a Constituição Federal de 1988 não trouxe qualquer obstáculo ao trabalho de mulheres em locais insalubres ou perigosos, aliás, consagrou a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, proibindo qualquer tratamento diferenciado em razão da função, salário e critérios de admissão por motivo de sexo<sup>38</sup>. As estruturas e ambiente adequado ao trabalho, assim como os riscos decorrentes devem ser elididos em situações que podem trazer ao trabalhador ou à trabalhadora qualquer dano à sua saúde ou integridade física, independentemente do sexo (BARROS, 2012).

---

<sup>38</sup> Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (BRASIL, 1988)

Analisando a legislação da CLT quanto à proteção à maternidade, verifica-se que após a promulgação da CF/88 houve mudanças, em especial a alteração do art. 392 aumentando o tempo de licença maternidade para 120 dias e inclusão de quatro artigos, cabendo destacar:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013) (BRASIL, 2015).

Art. 392-A À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. (Redação dada pela Lei nº 12.873, de 24.10.2013)

§ 1º (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009)

§ 2º (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009)

§ 3º (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Incluído pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada (Incluído pela Lei nº 12.873, de 24.10.2013). (BRASIL, 2015)

A seção V do capítulo III, título III da CLT, trata do contrato de trabalho e licença maternidade. Os direitos previstos nesta seção foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988, que não apenas garantiu o período da licença maternidade, como ampliou os direitos das mulheres durante e após o nascimento da criança. O período de afastamento do trabalho, decorrente da licença maternidade, é um dos maiores motivos de discriminação da força de trabalho feminina.

Abramo (2007) ressalta que a força de trabalho feminina é considerada secundária no mercado de trabalho por diversos pressupostos estereotipados, como, por exemplo, a falta de interesse e disposição para investir em sua formação profissional, baixas

expectativas e compromisso com o trabalho, possuir como prioridade de vida os cuidados com o lar.

Segundo a autora (2007), ocorre que a figura das mulheres trabalhadoras carrega muitos preconceitos e mitos, sendo associadas a uma alta taxa de faltas ao trabalho, impuntualidade e rotatividade em decorrência de suas responsabilidades familiares e domésticas atreladas aos cuidados, principalmente, com os filhos. Além disso, existe outro grande mito, o de que nos períodos em que se ausentará do trabalho em virtude da maternidade representará um alto custo ao empregador, além de transtorno; entretanto, não existe qualquer comprovação empírica associando a essas práticas às mulheres (ABRAMO, 2007).

Inobstante, entre as argumentações que colocam a força de trabalho das mulheres como secundária, a maternidade surge como questão central nessas (re)produções sobre a noção do trabalho das mulheres, e, de fato, é o que marca a diferença entre homens e mulheres e “torna a mulher no trabalho um indivíduo sempre meio inadequado, sempre meio *fora do lugar*.” (ABRAMO, 2007, p. 53).

As diferentes mudanças na vida das mulheres advindas da maternidade trazem um reflexo potencializado sobre sua condição e capacidade de trabalho, aliado ao imaginário do custo monetário alto, o que pode servir como sustentação aos argumentos dos empregadores para uma discriminação de gênero no mercado de trabalho. Nesse viés, a implementação de ações e políticas públicas que visem à promoção da igualdade de gênero é estratégia necessária, considerando os textos sexistas da legislação, em especial da CLT, que mantém em vigor dispositivos inalterados desde sua promulgação no ano de 1943.

O primeiro artigo da seção V, o qual está em vigor mantendo a redação original, transmite com nitidez o peso da discriminação e dos preconceitos que as mulheres carregam, ao ponto de ter sido necessário constar expressamente em lei que não constituirá justo motivo para a rescisão contratual o casamento e a gravidez. Ademais, apenas no ano de 2013 é que houve a inclusão do art. 391-A garantido a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez, mesmo que no período de aviso prévio até o prazo de cinco meses após o nascimento da criança. Essa estabilidade já vinha instituída no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, artigo 10<sup>39</sup>, alínea “b”, e artigo 201<sup>40</sup> da

---

<sup>39</sup> Art. 10 – Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [...]

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [...]

CF/88, e com a publicação das Leis 9.799<sup>41</sup> do ano de 1999, 10.421<sup>42</sup> do ano de 2002 e 12.812<sup>43</sup> do ano de 2013. Garantias e estabilidades confirmadas pelo Tribunal Superior do Trabalho no ano de 2012 por meio da Súmula 244<sup>44</sup>.

---

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias (BRASIL, 2015).

<sup>40</sup> Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: [...]

II – proteção à maternidade, especialmente à gestante; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) (BRASIL, 2015).

<sup>41</sup> Altera o art. 392 da CLT para constar:

Art. 392. ....

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I – transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II – dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (BRASIL, 2015).

<sup>42</sup> Altera o art. 392 da CLT:

Art. 1º O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

<sup>43</sup> Acrescentou o art. 391-A na CLT.

<sup>44</sup> Súmula nº 244 do TST

**GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

Além destas leis, podem ser citadas: a Lei 8.861/94, que estendeu o rol de beneficiárias da licença-maternidade às trabalhadoras domésticas, às pequenas produtoras rurais, às trabalhadoras avulsas e às autônomas; a Lei 9.029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização no momento da admissão ou durante a vigência do contrato de trabalho; a Lei 9.601/98 referente ao contrato por prazo determinado garantindo a licença-gestante e a estabilidade provisória da gestante; Lei 11.421/2002, que estendeu o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade à mãe adotiva; a Lei 10.710/2003<sup>45</sup>, que altera a Lei previdenciária 8.213/91, estabelecendo a forma como ocorrerá o pagamento do salário maternidade às seguradas empregada e à trabalhadora avulsa gestante (ALMEIDA, 2007).

I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

<sup>45</sup> Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997) (NR).

Art. 71-A .....

Parágrafo único. O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social. (NR)

Art. 72. ....

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 2º A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social.

§ 3º O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa será pago diretamente pela Previdência Social. (BRASIL, 2015).

O artigo 392 da CLT sofreu sua principal alteração no ano de 2002, quando se afirmou definitivamente que o período da licença maternidade será de 120 dias, adequando-se ao texto constitucional de 1988, o qual encerrou a discussão quanto à concessão da licença de 120 dias também às empregadas rurais, avulsas e às domésticas. Nesse viés, outra importante mudança foi a inclusão do artigo 392-A na CLT estendendo a licença maternidade à mãe adotante.

A inclusão do artigo 392-B permite ampliar a discussão sobre o período de licença maternidade ser exclusivo das mulheres. É preciso a reflexão considerando a realidade das famílias brasileiras, isto é, de acordo com o que já foi pesquisado neste estudo, é possível constatar que a força de trabalho feminina é tão imprescindível quanto a força de trabalho masculina e a maternidade é um dos mais relevantes fatores de discriminação no mercado de trabalho. Além disso, também cabe a reflexão sobre a adoção por homens solteiros ou por casais de homens homossexuais.

Pois bem, inicialmente, cabe a discussão sobre a proteção da maternidade às mulheres, se é demasiada, de fato necessária ou se atrai para as mulheres uma maior discriminação no mercado de trabalho. Para Barros (2012), uma das questões centrais para a discriminação por sexo no mercado de trabalho, inclusive como motivo justificador para as diferenças salariais entre homens e mulheres, decorre da teoria do capital humano, ou seja, considerando a construção social que favorece os homens em detrimento das mulheres na vida social, pondo-as como subalternas e inferiorizadas. A maternidade é vista como algo exclusivo das mulheres e, conseqüentemente, estas não irão investir da mesma forma que os homens em suas carreiras profissionais, abdicando dos estudos, especialização e aperfeiçoamento, ocupando cargos que não exijam, por exemplo, a realização de viagens e horas extras. A partir disso e com base em outros argumentos, sustenta-se a imagem de que as mulheres não possuem a mesma produtividade que os homens, por isso a diferença salarial.

De fato, as mulheres podem não se dedicar com exclusividade, ou como prioridade, ao trabalho e, em muitas situações, podem perder oportunidades de trabalho por causa de atividades domésticas e o cuidado com os filhos, entretanto, tal realidade, entre outros aspectos, não se limita a uma capacidade ou incapacidade singular, mas envolve também a estrutura familiar construída socialmente, em que coube às mulheres, principalmente pelo fator biológico da gestação, a responsabilidade pelos cuidados e educação dos filhos e na sequência pelas atribuições domésticas.

Da maternidade, parte-se do pressuposto da obrigação única e exclusiva das mulheres como responsáveis do lar e da família. Por isso, o fenômeno da maternidade pode naturalizar a segregação entre as esferas pública e privada, sem que tenham sido consideradas as situações daquelas mulheres que não têm filhos, por não poderem gerar ou ainda por opção.

Nesse sentido, a existência de uma legislação específica que garanta o trabalho das mulheres durante e após a gestação é medida que se impõe como forma de compensar a discriminação, justificando a inclusão do artigo 373-A na CLT. No entanto, seria interessante problematizar se a presença de normas que proíbam a discriminação e garantam a permanência (por determinado período) das mulheres no trabalho são seguidas ou são manobras diversas como forma de não contratarem mulheres grávidas ou recém-casadas, por exemplo.

Argumenta-se que a vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho também decorre da possibilidade da maternidade e, nesse sentido, passou-se a pensar a ampliação do tempo da licença paternidade, assim como ocorreu na legislação espanhola com a Lei nº 3/2007, estreitando os laços afetivos entre pai e filho e, conseqüentemente, imbuindo a responsabilidade pela criança, o que tornaria a mulher de igual forma competitiva no mercado de trabalho (BARROS, 2012).

Outro fator relacionado à maternidade, que é relevante obstáculo para as mulheres na progressão de suas carreiras e, muitas vezes, impede, inclusive, seu acesso ao mercado de trabalho, é a precária existência de escolas e creches que possibilitam a inclusão e permanência das mulheres no trabalho. O artigo 397 da CLT dispõe que o Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Social do Comércio (SESC) e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância deverão manter ou subvencionar escolas maternas e jardins de infância destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. Esse direito também está assegurado na CF/88, artigo 7º, inciso XXV, e artigo 208, inciso IV.

Neste ponto, novamente surgem argumentos que reforçam o discurso do empregador quanto ao alto custo da força de trabalho feminina, uma vez que o serviço adicional com creches traz implicações econômicas. Entretanto, interessante destacar a reflexão apresentada por Barros (2012) de que, no Brasil, o período de fertilidade é causa do aumento da participação das mulheres na população economicamente ativa, uma vez que precisam inserir-se no mercado de trabalho, ou

porque são as únicas responsáveis pelo sustendo da família, ou porque precisam dividir as despesas com outros membros da família.

Em que pese à promulgação de uma Constituição com princípios fundamentais que impulsionaram lutas dos movimentos sociais e, no caso em estudo, incentivaram a pressão aos legisladores para alterações na CLT quanto ao trabalho das mulheres, constata-se que, na prática, o discurso discriminatório ainda persiste. Não há lei específica nem Constituição Federal que possibilite a igualdade de direitos entre homens e mulheres no mercado de trabalho sem que se mude o comportamento e a cultura da sociedade. Tais afirmações, sim, afirmações, podem ser comprovadas estatisticamente, conforme dados expostos no segundo capítulo deste estudo.

Tais reflexões conduziram este modesto estudo para novas problematizações. Mesmo existindo legislação específica repressiva, a qual proíbe a discriminação entre homens e mulheres, assim como ações afirmativas de promoção da igualdade de direitos, por que ainda persistem as discriminações e preconceitos? Por que ainda persistem as desigualdades de gênero no mercado de trabalho?

#### 4.2 PARA ALÉM DAS NORMAS ESPECÍFICAS: EM BUSCA DE UM NOVO DISCURSO JURÍDICO

Ao buscar entender o que ainda justifica a persistente desigualdade de gênero nas relações de trabalho como parte da análise proposta, torna-se importante problematizar os discursos implicados na construção e emergência de determinadas normas jurídicas que regulamentam as relações sociais. Pois, mesmo sendo instrumentos regulatórios necessários em determinados contextos, não foram suficientes para eliminar as desigualdades de gênero, o que, inclusive, justifica, em pleno século XXI, o elevado número de estudos e pesquisas neste campo, pelas mais diversas áreas do conhecimento.

Considerando a fadada insuficiência dos resultados práticos das estratégias de proibição da discriminação por meio da legislação aliada às ações de promoção da igualdade de direitos entre homens e mulheres no mercado de trabalho, sentiu-se, neste estudo, a necessidade de ampliar a análise sobre as desigualdades de gênero e das alterações ocorridas nas legislações específicas. Buscou-se, então, compreender não apenas o que ainda sustenta essas práticas, mas também provocar a reflexão sobre a necessidade de um discurso jurídico novo, que considere as reais características de diferentes populações que formam a sociedade brasileira. Tal tarefa implicou, nesta pesquisa, mesmo que de

forma tímida, uma análise reflexiva sobre o multiculturalismo e a necessidade de um discurso jurídico que contemple e reconheça as diferenças por meio de um sistema jurídico pluralista.

Dessa forma, busca-se sistematizar a partir dos estudos decoloniais o que provocou as condições de inferiorização da força de trabalho feminina e seus desdobramentos no mercado de trabalho, para então se refletir sobre a necessidade de um reconhecimento jurídico que de fato legitimará as diferenças, como forma de garantir a igualdade de direitos.

Os estudos decoloniais se referem a uma linha de pensamento crítico ao modo de pensar o Estado, por meio da análise da sociedade sob outros enfoques, diversos daquele imposto no processo de colonização, isto é, transcender a colonialidade e o lado obscuro do conceito de modernidade imposto pela Europa e América do Norte como verdade absoluta (DAMÁZIO, 2011).

É preciso pensar a sociedade, o Estado e, conseqüentemente, a legislação, considerando os aspectos culturais, multiculturais e interculturais de cada região. Estes estudos questionam o conhecimento e o saber de determinados povos em detrimento de outros; referem-se a uma análise crítica que busca tencionar os discursos ocidentais que surgem como verdades absolutas, as quais são tidas como regras a serem observadas e cumpridas universalmente, desconsiderando o conhecimento do “outro” (como exemplo a América Latina, o povo indígena, os africanos), o qual é visto como insuficiente e inferiorizado (DAMÁZIO, 2011).

Sobre os estudos decoloniais, Damázio (2011, p. 19) ressalta:

Estas novas pesquisas se dirigem para a crítica de tais discursos coloniais e assim proporcionam uma reflexão sobre o controle epistêmico que possibilitou e continua possibilitando a existência de um sistema de conhecimento que atua reforçando a superioridade de determinados povos e conhecimentos em detrimento de outros.

Tais teorizações são conhecidas como estudos pós-coloniais e decoloniais<sup>46</sup>, estes últimos no âmbito da América Latina.

---

<sup>46</sup> “Preferimos utilizar o termo “decolonial” e não “descolonial”. O conceito em inglês é “*decoloniality*”. Sobre esse termo existe um consenso entre os autores vinculados a essa perspectiva de estudo. Já com relação à tradução para espanhol e português não há uma posição unânime. Entretanto, preferimos o termo

Trata-se não apenas de um campo exclusivamente acadêmico, mas, sobretudo, de uma nova tendência política e epistemológica.

Por certo, tencionar a reflexão do tema proposto neste trabalho por meio dos estudos decoloniais é um grande desafio, pois é preciso partir da compreensão dos estudos sobre o processo de colonização da América Latina, do processo de modernidade e capitalismo e de que forma esse sistema eurocêntrico reflete nas relações sociais entre homens e mulheres e nas relações de trabalho.

De acordo com o pensamento do peruano Aníbal Quijano (2009, p. 73), a “colonialidade é um dos elementos constitutivos e específicos do padrão mundial do poder capitalista.”; assim, o poder se articula em torno da disputa pelo controle dos meios sociais existentes, tais como das relações de trabalho e seus produtos; da natureza e seus recursos; do sexo enquanto produto e reproduzidor da espécie; da subjetividade e do conhecimento e da autoridade como forma de coerção para a reprodução dos padrões das relações sociais.

Dussel (2005), em colaboração à obra sobre colonialidade, eurocentrismo e ciências sociais, aborda importante tema de reflexão e conhecimento sobre a colonização da América Latina, tema que servirá de fio condutor ao deslinde desta pesquisa. Ao explicar o conceito de modernidade, afirma que ao entrar na descrição deste conceito, chega-se ao meio da discussão sobre a hegemônica interpretação da Europa moderna e, conseqüentemente, sobre a identidade latino-americana. Por isso, entender a concepção de modernidade se faz necessário, para que então se possa compreender a estrutura “centro-periferia” (termo utilizado por Dussel), que foi criada pelo sistema mundial. Dessa forma, também compreender como a América Latina foi colonizada pela Europa e, a partir disso, como foram inventadas e impostas as culturas e os conceitos para atender não ao povo colonializado, mas aos objetivos dos colonizadores.

De forma breve, menciona-se o entendimento de Modernidade para que se permita a compreensão sobre os estudos decoloniais na

---

decolonial, pelos mesmos motivos que Walsh (2009, p. 15-16). A autora prefere utilizar o termo “decolonial”, suprimindo o “s” para marcar uma distinção com o significado de descolonizar em seu sentido clássico. Desse modo, quer salientar que a intenção não é desfazer o colonial ou revertê-lo, ou seja, superar o momento colonial pelo momento pós-colonial. A intenção é provocar um posicionamento contínuo de transgredir e insurgir. O decolonial implica, portanto, uma luta contínua.” (DAMÁZIO, 2011, p. 19).

América Latina e qual sua contribuição para o presente estudo, ou seja, qual o reflexo da colonialidade nas questões culturais e seu desencadeamento nas desigualdades de gênero.

Dussel (2005, p. 45, tradução nossa) dispõe que uma primeira concepção de modernidade é “eurocêntrico, provinciano, regional. A Modernidade é a emancipação, uma ‘saída’ de imaturidade pelo esforço da razão como um processo crítico que abre a humanidade para um novo desenvolvimento do ser humano”.<sup>47</sup> Essa concepção de modernidade foi plenamente aceita pela tradição europeia, cabendo mencionar que esse processo ocorreu na Europa do século XVIII, época em que Hegel declarava que a reforma e a Revolução Francesa foram cruciais para a implantação do princípio da subjetividade moderna, decorrentes dos acontecimentos históricos. Portanto, seguiu-se uma sequência de acontecimentos históricos europeus, como o Renascimento italiano e a Revolução Francesa. Ou seja, para essa concepção de modernidade, não existe a necessidade de ir além dos acontecimentos europeus para explicar o processo de desenvolvimento e modernidade, basta os acontecimentos provincianos e regionais (DUSSEL, 2005).

A segunda concepção de modernidade, segundo Dussel, propõe uma visão no sentido mundial, considerando que os acontecimentos na Europa devem ser entendidos como a história mundial, ou seja, todos os acontecimentos e processos vividos pela Europa devem ser considerados o *centro* de todos os demais Estados. Essa concepção defende que a “determinação fundamental do mundo *moderno* é o feito de ser (seus Estados, exércitos, economia, filosofia, etc.) o ‘centro’ da história mundial.”<sup>48</sup> (DUSSEL, 2005, p. 46, tradução nossa). Empiricamente, antes de 1492, data que servirá de divisor entre Europa e Europa Moderna, uma vez que a partir do século XV ocorrem às expansões e “descobrimientos” de outras regiões dando início à Europa Moderna, entende-se que todos os impérios e sistemas culturais coexistiam entre si. A partir disso, a Europa Moderna estabelece todas as demais culturas como sua “periferia”, em especial a América Latina, considerada sua primeira periferia, iniciando-se os processos de colonização (DUSSEL, 2005).

---

<sup>47</sup> “La Modernidad es una emancipación, una ‘salida’ de la inmadurez por un esfuerzo de la razón como proceso crítico, que abre a la humanidad a un nuevo desarrollo del ser humano.” Dussel (2005, p. 45).

<sup>48</sup> “determinación fundamental del mundo *moderno* e hecho de ser (sus Estados, ejércitos, economía, filosofía, etc.) ‘centro’ de la Historia Mundial.”

Importante mencionar que, conforme destacado por Sparemborg (2015, p. 196), a “colonização não diz respeito apenas à administração colonial direta sobre determinadas áreas do mundo, mas refere-se a uma lógica de dominação, exploração e controle que inclui a dimensão do conhecimento e também do conhecimento jurídico, como ocorrido no Brasil”. Nesse contexto, contribuindo e indo ao encontro dos significados elegidos por este estudo para as terminologias “colonização e colonialismo” e “colonialidade”, Sparemborg traz novos e pertinentes esclarecimentos para o uso e compreensão de que colonialismo e colonidade não podem ser tratados como sinônimos, na medida em que este último é empregado como contraponto ao lado obscuro da modernidade.

Conforme já apontado anteriormente, a partir da concepção de modernidade, iniciou-se um sistema de dominação e controle pela Europa, que se intitulou como centro mundial e referência para as demais terras colonizadas, assumindo suas regras como se fosse um padrão global<sup>49</sup> a ser seguido pelas demais regiões periféricas, criando-

---

<sup>49</sup> Regime de verdades, explicado por Michel Foucault. Foucault, em sua obra, *Verdades e Formas Jurídicas*, ao apresentar sua proposta de pesquisa, busca refletir sobre a formação do domínio do saber por meio das práticas sociais, assim como seu segundo ponto de reflexão nessa obra é sobre a análise do discurso e uma terceira reflexão sobre a definição e reelaboração da teoria do sujeito. O autor provoca a reflexão sobre os regimes de verdades que são impostos como discursos absolutos, inquestionáveis, os quais a sociedade deve necessariamente enquadrar-se para estar dentro de uma normalidade ou regra: “Pareceu-me que entre as práticas sociais em que a análise histórica permite localizar a emergência de novas formas de subjetividade, as práticas jurídicas ou, mais precisamente, as práticas judiciárias estão entre as mais importantes.”. Foucault, nesse contexto sobre a constituição do sujeito por meio das práticas sociais, destaca a importância das práticas jurídicas e então levanta sua primeira hipótese de história da verdade: “[...] é uma espécie de história interna da verdade, a história de uma verdade que se corrige a partir de seus próprios princípios de regulação: é a história da verdade tal como se faz na ou a partir da história das ciências.” (FOUCAULT, 2003, p. 11). Entretanto, na sociedade em que vivemos, a verdade se forma, também, a partir de várias outras regras de jogo, nas quais surgem novas subjetividades, domínios do saber e uma história externa sobre a verdade. O autor, na obra citada, levanta tais inquietações para abordar especificamente as formas jurídicas na interface com o direito penal; contudo, a abordagem sobre a constituição do sujeito e a imposição dos regimes de verdade nos são úteis para a compreensão do processo de dominação do conhecimento do sujeito (FOUCAULT, 2003).

<sup>50</sup> Aquele que não é europeu. O colonizado.

se uma retórica em torno da modernidade que foi internacionalizada e permitindo, nos dizeres de Sparemberg (2015, p. 196),

[...] a perpetuação da lógica da colonialidade (dominação, controle, exploração, dispensabilidade de vidas humanas, subalternização dos saberes dos povos colonizados, etc.) 4. A colonialidade se sustentou e continua a se sustentar, portanto, a partir da construção do imaginário epistêmico da universalidade. Em nome de uma pretensa racionalidade universal foi necessário o tráfico de escravos, a exploração dos indígenas e a expropriação de suas terras. Ou seja, a retórica positiva da modernidade justifica a lógica destrutiva da colonialidade e acentua o conceito de subalterno. Saber é poder. Essa afirmação resume nossa premissa.

O saber é um dos pontos de sustentação da dominação, em todos os territórios das atividades humanas. E, no processo atual da globalização, o domínio do saber tecnológico é simbolicamente o determinante das relações de poder. Tais relações foram construídas e constituíram saberes e conhecimentos diferenciados que definiram os dominantes e os dominados.

Partindo da premissa proposta por Sparemberg, enxerga-se com o reflexo da colonialidade na dominação do conhecimento dos povos, inclusive do conhecimento jurídico que conseqüentemente irá reproduzir o discurso colonizador. Fazendo uma leitura da legislação específica a partir da análise de gênero, verifica-se que as mulheres ocupam posição inferiorizada em relação ao homem, isto porque as normas positivadas ainda são apoiadas em discursos masculinos e patriarcais.

A partir desse contexto, é possível vislumbrar a relação de modernidade (com o início das expedições dos europeus para outras terras), processo de colonização e colonialidade (considerando-se a América Latina, uma vez que o foco do estudo se restringe às diferenças de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro), sistema capitalista, subalternização do “Outro”<sup>50</sup> como forma de manter o poder por meio da dominação e a exploração do saber, o que não permite que se pense em uma sociedade considerando suas múltiplas cultu-

---

ras e saberes. Tal dominação, decorrente do processo de colonialidade, impõe conceitos e um regime de verdades, conforme define Foucault, executadas pelo Estado à sociedade, a qual reproduz esses conceitos sem qualquer problematização, naturalizando-os. Isso se verifica na própria legislação ou ainda nos discursos daqueles que representam os cidadãos.

Boaventura de Souza Santos (2008, p. 279, grifo nosso) traz de forma elucidativa a relação de desigualdade, modernidade e colonialidade:

A desigualdade e a exclusão têm na modernidade ocidental um significado totalmente distinto do que tiveram nas sociedades do antigo regime. Pela primeira vez na história, a igualdade, a liberdade e a cidadania são reconhecidas como princípios emancipatórios da vida social. A desigualdade e a exclusão têm, pois, de ser justificadas como exceções ou incidentes de um processo societal que não lhes reconhece legitimidade, em princípio. E, perante elas, a única política social legítima é a que define os meios para minimizar uma e outra. **Nada disso, como sabemos, vale para as sociedades sujeitas ao colonialismo europeu.**

Da leitura do trecho acima transcrito, consegue-se compreender que a modernidade, criada pela Europa em nome de um bem comum e universal, reproduz discursos de desigualdade e exclusão, sendo necessário repensar estes regimes de verdades. Isto é, a modernidade, em que pese tenha incorporado um discurso que possibilita a emancipação social por meio da igualdade, liberdade e cidadania, devendo a desigualdade e discriminação ser exceção, enquanto regime de verdade, não se aplicará às sociedades que passaram pelo colonialismo europeu.

Essa concepção de que a modernidade, a princípio, possibilitaria a emancipação social daqueles que se dizem e se sentem excluídos, foi internacionalizada pela sociedade colonializada, não passando de uma busca e luta sem fim, na medida em que nessas sociedades a forma de regulamentação é apoiada na desigualdade e exclusão, aqui elas não serão a exceção, mas sim a regra, como forma de dominação (SANTOS, 2008).

É nesse contexto que se passa a refletir sobre a importância e o reflexo do processo de colonialidade sofrido pelas sociedades que foram consideradas a periferia da Europa e, posteriormente, da América do Norte, pois é por meio da exploração e dominação do saber que se manterá o controle e poder sobre os colonizados, perpetuando o discurso de discriminação e desigualdade. Nessa lógica, o paradigma da

modernidade europeia, ao passo que precisava para seu desenvolvimento e para o desenvolvimento do sistema capitalista da apropriação da riqueza e da exploração do povo dos países colonializados, passou a viver em contradição, pois em decorrência do discurso quanto aos princípios universais de igualdade social, estes se aplicavam apenas às metrópoles, e dentro destas não podiam coexistir dois princípios basilares: o da igualdade e inclusão social e o da regulação; este último, necessário como forma de conduzir os processos de desigualdade e exclusão originários do próprio sistema capitalista, indispensável para a manutenção hegemônica do poder, por meio do controle e dominação (SANTOS, 2008).

Compreendendo a reflexão proposta pelos estudos decoloniais, é possível fazer a interface com o tratamento desigual dado às mulheres no mercado de trabalho quando comparado aos homens. Permitem analisar a legislação que regulamenta o trabalho das mulheres, os discursos que sustentam e produzem as normas jurídicas diferenciadas e seus objetivos: a manutenção da condição inferiorizada das mulheres ou a promoção da igualdade e inclusão/manutenção no mercado de trabalho?

Na construção deste estudo, foi possível a percepção de alguns fatores:

1º) A elaboração de uma legislação específica que regulamenta o trabalho das mulheres apoiada em um discurso patriarcal de discriminação e inferiorização.

2º) Movimentos sociais que pressionaram e possibilitaram a alteração da legislação, tencionando a igualdade de direitos entre homens e mulheres no mercado de trabalho, inclusive com a proibição da discriminação.

3º) Em que pese o aumento significativo da inclusão de mulheres no mercado de trabalho, ainda se reproduz determinada divisão sexual do trabalho, diferenciação salarial e a discriminação quanto à capacidade das mulheres no trabalho.

4º) O trabalho na esfera privada (doméstico) continua sendo reproduzido culturalmente por meio de um discurso calcado em diferenças biológicas.

5º) Por fim, a legislação mudou, mas o discurso jurídico permanece o mesmo.

Com efeito, chega-se ao ponto central da discussão e conclusão da presente pesquisa, pois compreender a base cultural, social, econômica e política que sustenta a legislação nacional, originária da imposição colonial europeia, permite refletir que, muito embora exista a

necessidade de ações afirmativas, não é possível se falar em igualdade de direitos entre homens e mulheres no ambiente doméstico ou no mercado de trabalho sem problematizar o discurso que apoia o ordenamento jurídico pátrio.

#### 4.3 O RECONHECIMENTO DAS DIFERENÇAS NA BUSCA PELA IGUALDADE: A CRÍTICA DECOLONIAL E O PLURALISMO JURÍDICO

Considerando que a Constituição Federal de 1988 foi elaborada tendo como base o princípio da igualdade, é importante tratar das várias concepções de igualdade e sobre qual igualdade de tratamento se quer para homens e mulheres. Silva (2014, p. 213) destaca que a *igualdade* “constitui o signo fundamental da democracia”, está atrelada à *liberdade*, prerrogativas de lutas de classes sociais distintas, pois a burguesia jamais irá postular um regime de igualdade da mesma forma que busca o da liberdade. Um regime de igualdade significaria contrariar seus interesses, pois perderia o domínio de classe.

A Constituição Federal de 1988 evocou o princípio da igualdade; entretanto, trata-se de uma igualdade formal, isto é, igualdade perante a lei, conforme se extrai do *caput* do artigo 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:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. (BRASIL, 1988)

Conforme mencionado nas linhas acima, este princípio vem reforçado em vários outros artigos e incisos da Constituição Federal de 1988, além disso, traz como base de sustentação quanto aos direitos fundamentais, à redução das desigualdades sociais e regionais, de acordo com o artigo 3, inciso III. Junto com o princípio da igualdade e com a redução das desigualdades sociais, dispõe no inciso IV do artigo 3 a proibição de qualquer forma de discriminação, além de outras garantias sociais como a educação apoiada nos princípios democráticos e de

igualdade de condições tanto para acesso como para manutenção nas escolas (SILVA, 2014).

Assim, cabe destacar algumas palavras que parecem ressaltar nos conceitos dos objetivos propostos pela Constituição Federal: igualdade, desigualdade e justiça. Portanto, parece necessário ir além do sentido formal de igualdade proposto na Constituição Federal de 1988.

Conforme destaca Silva (2014), o conceito em torno da terminologia igualdade originou diversas posições, a saber: entre uma corrente de entendimentos que alega não ser possível a igualdade de todos, pois as desigualdades são próprias dos seres humanos, que são os chamados nominalistas; entre outra corrente de entendimento que acredita que a igualdade deve ser absoluta entre todos, que são os denominados idealistas; existe também uma corrente de entendimento denominada de realistas, na qual se entende que de fato os indivíduos são desiguais sob múltiplos aspectos, entretanto, na sua essência, todos os seres humanos são iguais, não sendo possível, portanto, não reconhecer a igualdade entre todos, pois são seres da mesma espécie.

A igualdade é desejada por aqueles que, de alguma forma, se sentem injustiçados pelo tratamento diferenciado que recebem de outros indivíduos, ou grupos, em decorrência de suas diferenças características, seja em decorrência da raça/etnia, escolha sexual ou sexo. Portanto, ao buscar entender o sentido da palavra igualdade, deve ser levada em consideração a concepção de justiça.

Para Comparato (1999, p.11), a discussão acerca do significado de igualdade existe desde o período axial:

Em suma, é a partir do período axial que o ser humano passa a ser considerado, pela primeira vez na História, em sua igualdade essencial, como ser dotado de liberdade e razão, não obstante as múltiplas diferenças de sexo, raça, religião ou costumes sociais. Lançavam-se, assim, os fundamentos intelectuais para a compreensão da pessoa humana e para afirmação da existência de direitos universais, porque a ela inerentes.

A Revolução Francesa foi precursora da igualdade, uma vez que nesse movimento de luta social os grupos sociais lutavam pela liberdade e supressão das desigualdades entre os indivíduos, formando-se a famosa tríade igualdade, liberdade e fraternidade, logo, o princípio da igualdade foi determinante, rompendo com o modelo de governo absolutista

monárquico enraizado em privilégios e desigualdades (COMPARATO, 1999).

Para Aristóteles, a igualdade é relativa, mesmo entre os homens livres e iguais, pois não poderiam, por exemplo, todos governar ao mesmo tempo, mesmo que, por meio da democracia, exista o revezamento de quem está no poder, jamais existirá igualdade entre os submissos e os que estão no comando, tal fato decorre da própria natureza dos cidadãos (ARISTÓTELES, 2007). O filósofo grego atrela a igualdade/desigualdade à concepção de justiça/injustiça e somente aqueles que possuem as mesmas condições de troca é que podem ser iguais:

E a mesma igualdade se observará entre as pessoas e entre as coisas envolvidas; pois a mesma relação que existe entre as segundas (as coisas envolvidas) também existe entre as primeiras. Se não são iguais, não receberão coisas iguais; mas isso é origem de disputas e queixas: ou quando iguais têm e recebem partes desiguais, ou quando desiguais recebem partes iguais. (ARISTÓTELES, 1991, p. 101)

Trata-se de uma igualdade formal, na qual existem as desigualdades que são consideradas adequadas, justas, pois nessa concepção não seria justo, por exemplo, o escravo ter o mesmo direito que seu proprietário.

Perelman (1996) enfatiza que a concepção de igualdade se modifica de acordo com o momento histórico vivenciado e a sociedade, mencionando como exemplo a Corte de Cassação Bélgica, que, em 1889, afastou as mulheres do exercício da advocacia; entretanto, hoje, naquele mesmo país, tal decisão seria ridícula. Ainda, o autor ressalta que ideia de igualdade hoje está associada à diminuição das desigualdades sociais dos cidadãos de um Estado que se desenvolve da mesma maneira de forma desigual, havendo a necessidade de medidas de tratamento diferenciado para aqueles que estão em situação inferior.

Silva (2014) destaca o entendimento sobre justiça formal como sendo um conjunto de ações em que todos os seres da mesma espécie deveriam ser tratados da mesma forma, identificando-se com a igualdade formal.

De outro lado, a justiça material ou concreta entende que, por existir a desigualdade, a igualdade material ou real é almejada para que ocorra a “igualização das condições desiguais, do que se extrai que a lei

geral, abstrata e impessoal, que incide em todos igualmente, levando em conta apenas a igualdade dos indivíduos e não a igualdade dos grupos, acaba por gerar mais desigualdades e propiciar a injustiça”, por isso a necessidade da elaboração de normas específicas para levar em conta as diferenças existentes nas características dos indivíduos e dos grupos sociais (SILVA, 2014, p. 216).

Canotilho (2002, p. 426), em suas reflexões sobre igualdade, destaca que se trata de um dos princípios estruturantes dos direitos fundamentais, sendo “pressuposto para a uniformização do regime das liberdades individuais a favor de todos os sujeitos de um ordenamento jurídico”.

Bobbio (2000), em suas reflexões sobre democracia e igualdade, propõe-se a questionar sobre qual liberdade e qual igualdade se reivindica, destacando que:

A única forma de igualdade que não só é compatível com a liberdade tal como entendida pela doutrina liberal, mas que é inclusive por esta solicitada, é a igualdade na liberdade: o que significa que cada um deve gozar de tanta liberdade quanto compatível com a liberdade dos outros. Praticamente desde as origens do Estado liberal essa forma de igualdade inspira dois princípios fundamentais, que são enunciados em normas constitucionais: a) a igualdade perante a lei; b) a igualdade dos direitos. (BOBBIO, 2000, p. 39)

De forma resumida, o princípio da igualdade perante a lei prescreve que a lei deverá ser aplicada a todo e qualquer cidadão da mesma forma, sem considerar qualquer fator de desigualdade. Já a igualdade de direitos, requer uma maior complexidade em seu sentido, na medida em que visa à igualdade de todos nos direitos fundamentais previstos, por exemplo, na Constituição Federal, sem discriminação de classe social, raça, etnia e sexo.

Pois bem, o foco do estudo se refere à igualdade entre homens e mulheres e a forma de regulamentação do tratamento de homens e mulheres no mercado de trabalho. Neste ponto, transparece o que foi dito no parágrafo anterior, ou seja, para que exista a justiça concreta, é preciso, diante da desigualdade posta em decorrência da própria construção social, que existam medidas jurídicas que visem alcançar a igualdade de direitos e obrigações.

A legislação trabalhista, conforme analisado no capítulo anterior, ao longo da história, foi se modificando, orientada pela naturalização do trabalho doméstico/reprodutivo enquanto responsabilidade das mulheres, de modo a regular a sua participação no mercado de trabalho considerado produtivo.

Mas a concepção de igualdade também deve ser analisada pelo viés de estudiosos do tema que buscam o entendimento do ponto de vista interdisciplinar, em esferas socioeconômicas e culturais mais amplas, contemplando de forma satisfatória e elucidativa sobre qual igualdade se pretende alcançar.

Sen (2001), em sua obra *Desigualdade reexaminada*, provoca a reflexão sobre *igualdade de quê?* Isto é, igualdade de renda, igualdade de bem-estar, igualdade de direitos e liberdades. É fácil que ocorram conflitos de variáveis sobre igualdade, uma vez que para que exista a igualdade para uns, pode não ocorrer para outros, pois os seres humanos são completamente distintos em suas características. Logo, a diversidade humana vai assumir o ponto central para a concepção de igualdade, no caso em estudo, entre os sexos. Inicialmente, destaca-se a disparidade de liberdades que homens e mulheres exercem na sociedade, levando a diferenças que não se restringem ao campo do trabalho, apenas à diferença de salários, elas vão além, refletindo no planejamento familiar e na distribuição da renda na família.

Portanto, entre outras questões, o que se pode extrair dessas concepções e entendimento sobre igualdade é que estamos diante de uma diversidade de características que carregamos enquanto seres humanos, a qual irá sempre nos acompanhar e diferenciar uns dos outros. Em decorrência dessas diversidades é que surgem os movimentos sociais em busca de direitos e oportunidades iguais a que determinado grupo da sociedade usufrui em detrimento de outro. Nesse sentido, como exemplo, podem ser citados os movimentos negro, gays e feministas.

Scott (2005, p. 13) aprofunda a discussão sobre a busca do direito à igualdade por meio de grupos de identidades que visam garantir este direito, o qual será desfrutado de forma individual:

A igualdade só pode ser implementada quando os indivíduos são julgados como indivíduos. Essa é uma posição frequentemente legitimada por interpretações rígidas da Constituição e da Carta de Direitos, as quais tomam a igualdade para significar simplesmente a presumida igualdade de indi-

vídus perante a lei. O outro lado diz que os indivíduos não serão tratados com justiça (na lei e na sociedade) até que os grupos com quais eles são identificados sejam igualmente valorizados.

Relacionando igualdade e desigualdade de gênero, cabe trazer que a concepção de igualdade, anunciada com a Revolução Francesa, foi posta no sentido de que todos os indivíduos teriam o mesmo tratamento, com os mesmos propósitos políticos e de representação legal. Entretanto, a cidadania foi conferida de forma seletiva, isto é, primeiro para aqueles que possuíam considerada quantia de propriedade, excluindo escravos, pois eles eram propriedade de indivíduos brancos, e também as mulheres, pois precisavam dedicar-se aos cuidados domésticos e das crianças, logo eram obstáculos à participação política (SCOTT, 2005).

Portanto, não foi possível (e ainda não é) a igualdade de direitos entre homens e mulheres em decorrência da construção social atrelada às ocupações de cada um. Por isso a necessidade de políticas afirmativas como forma de se alcançar a equidade. Assim, falar em igualdade no Estado democrático de direito supõe considerar diferenças de raça/etnia, religião, sexo, entre outras.

Nesse sentido, importante destacar que o contrário de igualdade não é a diferença, mas sim a desigualdade, a qual foi e é construída socialmente, por meio de preconceitos e discriminação. Por isso que existem movimentos em busca da igualdade de direitos entre homens e mulheres, pois existe a discriminação originada da desigualdade construída socialmente, apoiada na diferença entre os sexos, em que foi estabelecida a superioridade dos homens sobre as mulheres (BENEVIDES, 1998).

Para Benevides (1998, p.141):

*[...] a diferença pode ser enriquecedora, mas a desigualdade pode ser um crime. É nesse sentido que se entende porque, no Direito contemporâneo (inclusive na legislação brasileira), manifestações de discriminação ou racismo – no trabalho, no acesso a bens e serviços, nas diversas formas de expressão social – são tipificadas como crime, em alguns casos insuscetíveis de fiança ou prescrição. No entanto, as desigualdades sociais, tão evidentes no Brasil – com sua herança da escravidão sempre presente –, não são ainda entendidas como crime, mesmo quando decorrem de políticas ostensivamente excludentes.*

Caminhando nesse sentido, é possível concluir que diante da desigualdade social, é preciso buscar a igualdade de direitos e, para tanto, foi preciso investir em ações que visem equiparar aqueles que são excluídos em decorrência de suas características, as quais não fazem parte de uma norma estabelecida pela sociedade. Foi assim que inúmeras leis foram sendo construídas, elaboradas e modificadas ao longo da história. É possível identificar isso quando se analisa a CLT em um período anterior e posterior à Constituição Federal de 1988.

Entretanto, a inquietação e os questionamentos permaneceram, mesmo após as alterações legislativas que proíbem a discriminação e almejam a igualdade de todos. Mesmo após a aprovação destas normas específicas, persistem preconceitos e desigualdades. O que parece lógico neste momento, pois se a desigualdade, como vista acima, é oriunda das diferenças dos indivíduos e dos grupos sociais, bom, seremos sempre diferentes um dos outros com nossas características particulares ou ainda quando nos identificamos com um determinado grupo social. Portanto, ao se considerar o histórico colonizador vivenciado pelo Brasil, construindo uma cultura de inferiorização e subalternização, parece que será um árduo caminho minimizar ou acabar com as desigualdades sociais. Urge a necessidade de igualdade à luz do direito à diferença e do direito ao reconhecimento das múltiplas identidades dos diversos grupos sociais existentes.

Os estudos utilizados neste trabalho possibilitam compreender as desigualdades existentes na sociedade brasileira, que levam à discriminação e à exclusão, fazendo com que ocorra uma nova construção intercultural de igualdade, isto é, a necessidade de um novo discurso jurídico que de fato reconheça e legitime as múltiplas diversidades de características individuais e de grupos sociais vulneráveis que constitui o povo brasileiro.

A ciência jurídica é adutora da forma como as sociedades se organizam socialmente, economicamente e politicamente. Por isso, como foi trabalhado no segundo capítulo, as normas jurídicas podem ser consideradas tecnologias sociais, de trabalho, de gênero, entre outras, na medida em que (re)produzem discursos que normatizam e regulam a existência de indivíduos e grupos sociais. O Brasil, nos diferentes momentos históricos, Colônia, Império e República, teve sempre como marca na sua cultura jurídica a “supremacia do oficialismo estatal sobre as diversas formas de pluralidade de fontes normativas que já existiam, até mesmo antes do processo de colonização e da incorporação do Direito da Metrópole” (WOLKMER, 2001, p. 84).

Diante disso, verifica-se que o direito fundado com base no Estado, ou seja, aquele que é proveniente do Estado e que a ele deve servir veio junto com os portugueses no processo de colonialização do Brasil e não houve qualquer respeito ou consideração pelas regras de convivência, hábitos ou costumes já existentes entre os nativos.

Portanto, seguindo a lógica apresentada neste estudo, fica perceptível porque nossa legislação foi e é elaborada sustentando-se nas premissas provenientes de Portugal e da Europa, baseada nas ordenações portuguesas de práticas jurídicas oriundas do sistema semifeudal, patrimonialista e burocrática. As ordenações portuguesas tinham como premissas a garantia de impostos ao Estado e a obediência a um código penal que se preocupava em evitar as ameaças ao governo, considerando a população como meros objetos comerciais. No Brasil, ao contrário do que ocorreu na Europa, antes mesmo de haver um processo de constituição de uma sociedade civil organizada politicamente, formou-se a figura do Estado pela elite agrária e detentora da mão de obra escrava, desvinculada da maioria da população, para servir seus próprios interesses. Essa foi à base jurídica de nossas normas legais positivadas a partir do processo de colonialização (WOLKMER, 2001).

É, portanto, carregada de conceitos prontos originários da Europa, que passam as práticas jurídicas no Brasil a serem criadas/elaboradas, isto é, considerando uma elite colonial segregadora, sem interesse nas mazelas da população não elitizada, tratando-se de uma sociedade acomodada no latifúndio e na escravidão.

De forma objetiva cabe pontuar a ideia central sobre a trajetória jurídica no Brasil, onde em um primeiro momento os nativos conviviam considerando as regras provenientes de seus hábitos e costumes alheios a qualquer norma positivada de acordo com a lógica apresentada por Wolkmer. Com a chegada dos portugueses, iniciou-se o processo de colonização, com a presença forte do Estado, a partir disso, o modelo europeu de concepção de sociedade é dito como verdade absoluta a ser seguido e veio acompanhado de regras e normas escritas, tendo como premissa de sociedade brancos e proprietários de terras, em uma região onde a maioria da população era indígena e de negros que foram trazidos como escravos.

Com a constituição do império, em que pese existir uma organização jurídica oficializada, havia brechas, mesmo que limitadas, pois apoiada em uma ideologia elitista e conservadora, para uma estrutura jurídica pluralista, isto é, que não considerava apenas o direito estatal. Assim, tinha-se no período do império, de forma paralela, o Direito Estatal e o Direito da Igreja. Entretanto, foi no século XX, com o

estabelecimento da República que houve as maiores mudanças na cultura jurídica, originando o direito positivista (WOLKMER, 2001).

O positivismo jurídico se constrói no século XX, com essência monista, estatal e dogmática nas primeiras instituições de direito, a Escola do Recife e a Faculdade do Largo de São Francisco em São Paulo, influenciadas pelo constitucionalismo norte-americano e pelo positivismo filosófico comtiano, consagrando a “democracia representativa, a separação dos poderes e o federalismo presidencialista”, preceitos que não irão diminuir a desigualdade social já estabelecida entre as oligarquias cafeeiras e a maioria pobre da população, que por sua vez era desprovida de qualquer saber sobre direitos básicos ou ainda de cidadania (WOLKMER, 2001, p. 87).

Colaço (2011), por meio da análise da antropologia jurídica, esclarece que para a maior parte dos juristas, não era possível pensar o Direito senão na forma da escrita, até porque esta era a forma consagrada pelo modelo ocidental. Logo não era viável conceber a existência do Direito sem escrita, considerando apenas hábitos e costumes típicos de cada região. Nesse contexto, as normas e regras de condutas de convivência passam a ser disciplinas em textos legais, o que, já em uma análise precoce, nos permite visualizar um aumento das desigualdades, uma vez que aqueles que não se encaixaram nessas regras estarão excluídos da concepção de “normais”.

O Estado passa então a ser o Direito. O Direito Estatal positivado passa a regulamentar os atos da sociedade civil, considerando, para tanto, seus próprios interesses e da porção minoritária elitizada proprietária de terras e da burguesia que detinha o capital, consolidando seu poder por meio da dominação e do controle, apoiado em um “discurso político do ecletismo conciliador e pela prática social do autoritarismo modernizante, o Estado, no Brasil, define permanentemente o papel da Sociedade Civil e exercita, com exclusividade, seu monopólio da produção jurídica.” (WOLKMER, 2001, p. 87).

Considerando a trajetória política e social pela qual o Brasil passou e suas influências na formação do modelo de legalidade e da sociedade civil, estruturado no modelo europeu, engajado a fortalecer seu poder sobre o povo das regiões colonizadas, por meio do controle e dominação do conhecimento do “outro”, permite-se refletir sobre a grande e acentuada desigualdade social que assola este país.

A partir dos estudos decoloniais, pode-se compreender os discursos jurídicos como produtores e reprodutores das relações coloniais que desencadeiam na subalternização dos saberes que surgem

pelo “outro”, conforme enfatiza Damázio (2011, p. 75) sobre os estudos pós-coloniais e decoloniais: ‘Trata-se, desta maneira, de uma perspectiva diferente de se entender o direito, pois permite que este seja pensado a partir de diferentes categorias e formas de conhecimento, inimagináveis para o direito eurocêntrico’.

Tem-se, portanto, atuando de forma paralela, o direito estatal elaborado pelas elites e que se materializa nas leis e códigos e o direito comunitário não estatal, proveniente de setores excluídos e discriminados politicamente da população, considerando suas necessidades, as quais não são atendidas pelo estado, atuando de forma extralegal e informal (WOLKMER, 2001).

Emerge, então, a necessidade de novos direitos que contemplem esta parte da população excluída e marginalizada. As lutas em busca do reconhecimento destes direitos vão tomando forma por meio de movimentos sociais engajados nesta finalidade e a Constituição Federal de 1988 permitiu a ampliação do debate em torno das desigualdades sociais postas.

Entretanto, o reconhecimento das diferenças remete a novos debates e ao surgimento de novos paradigmas na busca pela igualdade em um contexto de globalização, apresentando novos problemas. Nancy Fraser (2002, p. 10) destaca que hodiernamente estamos passando por um dos momentos fortes do capitalismo por parte dos Estados Unidos, o que está a exacerbar radicalmente as desigualdades sociais, e a mudança das lutas da redistribuição para o reconhecimento veio facilitar o sistema neoliberal, o qual “deseja acima de tudo reprimir a memória do igualitarismo socialista”. Neste viés, as lutas pelo reconhecimento não fortalecem as lutas pela redistribuição econômica, ocorrendo o efeito da substituição, o que dificulta sobremaneira o processo de conceituar a justiça social em mundo em pleno desenvolvimento da globalização.

Segundo Fraser (2002), seria preciso que se olhasse a justiça social sob o enfoque de duas lentes, uma que atribua à justiça social a distribuição justa e a outra que vise o reconhecimento recíproco. Ver a justiça social apenas sob um foco da lente não é suficiente (FRASER, 2002).

Assim, considerando o foco da redistribuição:

Do ponto de vista distributivo, a injustiça surge na forma de desigualdades semelhantes às da classe, baseadas na estrutura econômica da sociedade. Aqui, a quintessência da injustiça é a má distribuição, em sentido lato, englobando não só a de-

sigualdade de rendimentos, mas também a exploração, a privação e a marginalização ou exclusão dos mercados de trabalho. Consequentemente, o remédio está na redistribuição, também entendida em sentido lato, abrangendo não só a transferência de rendimentos, mas também a reorganização da divisão do trabalho, a transformação da estrutura da posse da propriedade e a democratização dos processos através dos quais se tomam decisões relativas ao investimento. (FRASER, 2002, p. 11)

Partindo do enfoque do reconhecimento, sugerido pela autora, na articulação com a redistribuição para que se possa ter uma justiça social bidimensional:

Do ponto de vista do reconhecimento, por contraste, a injustiça surge na forma de subordinação de estatuto, assente nas hierarquias institucionalizadas de valor cultural. A injustiça paradigmática neste caso é o falso reconhecimento, que também deve ser tomado em sentido lato, abarcando a dominação cultural, o não-reconhecimento e o desrespeito. O remédio é, portanto, o reconhecimento, igualmente em sentido lato, de forma a abarcar não só as reformas que visam revalorizar as identidades desrespeitadas e os produtos culturais de grupos discriminados, mas também os esforços de reconhecimento e valorização da diversidade, por um lado, e, por outro, os esforços de transformação da ordem simbólica e de desconstrução dos termos que estão subjacentes às diferenciações de estatuto existentes, de forma a mudar a identidade social de todos. (FRASER, 2002, p. 12)

As duas políticas, de redistribuição e de reconhecimento, devem ser vistas como complementações uma da outra, não podendo haver a substituição de uma por outra ameaçando a concepção de justiça social. Para tanto é preciso uma *paridade de participação*, que consiste no equilíbrio de arranjos sociais que permitam aos membros da sociedade interagirem em prol de ambos os movimentos, sem reduzir um ou outro (FRASER, 2002).

Outra ameaça à justiça social, no contexto da globalização, é o problema da *reificação*, conforme denominou Fraser, pois parte dos

grupos de lutas pelo reconhecimento, quando deveriam estar em consonância com as demais bandeiras de lutas, em especial, quando o modo do sistema capitalista se expande de forma acelerada aumentando a desigualdade social e econômica, acabam potencializando um processo de separação das lutas pela redistribuição e pelo reconhecimento, não priorizando a contextualização do reconhecimento das diferenças, mas sim fomentando o separatismo entre grupos de identidades, por exemplo, o chauvinismo e a intolerância (FRASER, 2002).

Nesse ponto é importante problematizar a concepção de reconhecimento, na medida em que o modelo de identidade, normalmente proposto para entender o reconhecimento, apresenta falhas que levam ao fracasso do objetivo das lutas de identidade, pois além de tender a reificar os grupos, também produz estereótipos de grupos que da mesma forma fomentam o separatismo e o comunitarismo repressivo aliados ao fato de serem tratados como um mal cultural independente e, conseqüentemente, isso acaba ocultando a má distribuição, formando obstáculos no combate aos dois maiores aspectos da injustiça: redistribuição e reconhecimento (FRASER, 2002).

Fraser também denomina que “o falso reconhecimento é uma relação social de subordinação transmitida através de *padrões institucionalizados de valor cultural*” (FRASER, 2002, p. 16). Para tanto, a autora sugere uma nova forma de reconhecimento que denomina *modelo de estatuto*, baseado não na identidade de grupos que tendem a ser uma relação social subordinada, como, por exemplo, leis que regulamentam o casamento apenas entre homens e mulheres, o que, conseqüentemente, exclui e marginaliza os indivíduos do mesmo sexo que pretendem o matrimônio ou ainda as identificações por meio do perfil racial que são associadas à criminalidade, ou seja, falsos reconhecimentos de identidade que acabam instituindo valores culturais que se sobrepõem uns aos outros (FRASER, 2002).

O modelo de estatuto tem como premissa a superação da subordinação como forma a possibilitar que o subordinado possa interagir paritariamente com os outros na vida social e visa, nas palavras de Fraser (2002, p.16), “desinstitucionalizar padrões de valor cultural que impedem a paridade de participação e substituí-los por padrões que a fomentam”.

Boaventura de Souza Santos (2008), ao discorrer sobre desigualdade e exclusão na modernidade ocidental, destaca que estes

dois sistemas de pertença hierarquizada<sup>51</sup> no sistema capitalista estão presentes em duas importantes formas de hierarquização que se podem considerar híbridas: no racismo e no sexismo. Isto porque, quanto ao sexismo, a exclusão ocorre no campo da distinção do trabalho, na esfera pública e privada, enquanto a desigualdade está presente no papel das mulheres na reprodução da força de trabalho doméstico e vai se reforçar no mercado de trabalho com a inferiorização e desvalorização da sua força de trabalho.

É próprio do sistema capitalista moderno a produção das desigualdades entre o capital e o trabalho, como forma de se manter. A desigualdade e a exclusão sexista foram socialmente construídas enquanto premissa hierarquizadora; tratam-se da forma de gestão social, política e econômica exercida pelo capitalismo, que ao mesmo tempo em que reproduz a desigualdade e a exclusão, cria mecanismos de controle ou ainda para que possa manter estas desigualdades e exclusão dentro de um determinado limite (SANTOS, 2008).

Quanto à gestão moderna e capitalista, insta apontar como sendo sua principal ideologia o universalismo, que, de acordo com Santos (2008, p. 283), é “uma forma de caracterização essencialista que, paradoxalmente, pode assumir duas formas na aparência contraditórias: o universalismo antidiferencialista que opera pela negação das diferenças e o universalismo diferencialista que opera pela absolutização das diferenças”. Em ambas as formas estão presentes critérios de normalização, isto é, são apoiados com base na diferença enquanto poder social que vai negar todas as demais (diferenças) ou para declará-las incomparáveis (SANTOS, 2008, p. 283). O universalismo antidiferencialista vai operar tendo como base as semelhanças, por meio de uma análise simples entre os cidadãos, e não irá considerar contextos culturais; enquanto o universalismo diferencialista irá operar reforçando as diferenças ou identidades.

Considerando o modelo de ordenamento jurídico adotado pelo Brasil e a persistência das desigualdades sociais, faz-se necessário

---

<sup>51</sup> Conforme Boaventura de Sousa Santos (2008, p. 280): “A desigualdade e a exclusão são dois sistemas de pertenças hierarquizadas. No sistema de igualdade, a pertença dá-se pela integração subordinada enquanto que no sistema de exclusão a pertença dá-se pela exclusão. A desigualdade implica um sistema hierárquico de integração social. Quem está em baixo está dentro e a sua presença é indispensável. Ao contrário, a exclusão assenta igualmente hierárquico mas dominado pelo princípio da segregação: pertence-se pela forma que é excluído”.

pensar em um sistema pluralista que considere a multidiversidade cultural e que reconheça e legitime as diferentes identidades. Pensemos então em uma nova cultura jurídica. Se o ordenamento jurídico é capaz, ou ainda, é orientador dos atos da sociedade civil, é preciso que este ordenamento jurídico promova uma nova prática jurídica, uma nova cultura no Direito, que não potencialize as desigualdades e exclusões originadas do sistema moderno capitalista, mas, ao contrário, que acolha as diferenças.

Wolkmer (2001) destaca que já está internalizado o direito comunitário e participativo entre os cidadãos que se sentem discriminados e excluídos social e politicamente como forma de sobrevivência, assim como a existência de regras e normas de conduta e convivência, que muito embora não positivadas, são plenamente aceitas e observadas entre a população. Este pluralismo jurídico surge como resposta à ineficácia do sistema jurídico liberal-individualista. Portanto, verifica-se que assim como a cultura dos brasileiros, o modelo legal pátrio também foi originado de uma construção social imposta pela Europa no processo de colonialização como verdades absolutas e universais, perpetuando um discurso social e político que não considerou os hábitos, costumes e normas já existentes nos nativos. Foi nesse cenário que as relações sociais foram sendo construídas de acordo com os padrões e interesses europeus que objetivavam o poder por meio da exploração, controle e dominação dos demais povos colonizados, os quais foram instituídos como inferiores e insuficientes. A perpetuação das desigualdades e exclusões foi a forma de gestão para manter o sistema capitalista moderno, fincado nas diferenças como forma de desenvolver as desigualdades sociais.

O sistema jurídico brasileiro nada mais fez do que reproduzir o modelo ocidental de legislação, a qual foi elaborada em prol dos interesses do Estado e da elite burguesa, pois foram estes o sistema e a lógica impostos pela Europa no processo de colonização. Assim, temos um ordenamento jurídico positivista (escrito), monista (emanado do Estado) e dogmático (como verdade absoluta), o qual não permite que se pense na pluralidade de culturas que coexistem em um mesmo universo e, dessa forma, exclui aqueles que não se enquadram no direito estatal, reforçando a reprodução das desigualdades sociais (WOLKMER, 2001).

Relacionar o teor e interpretações dos textos legais que regulamentam a força de trabalho feminina no mercado de trabalho no contexto de determinado colonialismo, que foi a base de sustentação para a formação do ordenamento jurídico pátrio, permite uma análise e reflexão mais complexa que viabiliza compreender a persistência das

práticas de discriminação e desigualdade de gênero. Implica pensar o direito de outras maneiras além da que foi posta como regime de verdade, ou seja, de um direito fincado em concepções universais que não é capaz de reconhecer a diversidade social. Permite, ainda, concluir pela necessidade de um novo discurso jurídico que contemple toda a diversidade cultural que permeia este país, para que então se possa de fato pensar na efetivação do princípio constitucional da igualdade para todos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não foi tarefa simples, na elaboração deste trabalho, articular diferentes áreas de conhecimento em torno de uma problemática sobre a regulamentação do trabalho da mulher e a discriminação de gênero no mercado de trabalho, mas que passou por constantes modificações, questionamentos e inquietações ao longo da pesquisa. Tais modificações/questionamentos/inquietações foram pautados pelo viés interdisciplinar que possibilitou e abriu novas trilhas, cabendo à pesquisadora a escolha pelo caminho a ser seguido.

É certo que a interdisciplinaridade, mesmo no século XXI, gera desconforto na academia, pois normalmente é pautada em alicerces positivistas. Não estamos aqui, longe disso, privilegiando a interdisciplinaridade em detrimento da disciplinaridade. A questão posta certamente não é esta, mas a necessidade que se constata diante das mazelas e problemas complexos que a sociedade contemporânea apresenta de uma análise que vai além da pesquisa e do estudo apoiados apenas sob um ponto de vista especializado. Assim, utilizando-se das palavras de Schimanski (2013), as quais a pesquisadora compartilha, o ir além do conhecimento especializado é preciso; entretanto, nem sempre é bem recebido na academia, o que certamente parece ser um “Erro epistemológico crasso”.

Indo adiante, a pesquisa por opção teórica e metodológica, não estabeleceu desde o princípio um percurso definido, foi fascinante ver que a cada palavra-chave utilizada em um determinado momento da pesquisa levou a uma diversidade de discussões e problematizações infinitas, o que nos remete a um anseio de saber, da mesma forma, infinito; entretanto, pela necessidade de por fim ao estudo, vislumbra-se o fim da caminhada, que ora apontou direções definidas, ora desafiou a pesquisadora com suas encruzilhadas.

Contudo, constata-se que a proposta parece que foi alcançada, isto é, tencionar a reflexão acerca dos discursos jurídicos que permeiam as normas de regulamentação do trabalho feminino no mercado de trabalho. Foi questão central ao direcionamento da pesquisa a qualificação do projeto, pela proposta de um novo desafio que fez com que se pensasse a discussão além das fronteiras delimitadas, problematizando de forma crítica a efetividade da legislação específica na busca pela igualdade de direitos entre homens e mulheres. O desafio foi, sobremaneira, pertinente diante das reflexões já realizadas no capítulo sobre as relações de gênero e trabalho, indo ao encontro do que de fato era interessante problematizar e desnaturalizar no estudo. Bom, é

preciso por fim à pesquisa, mesmo que de forma provisória, pois não tenho aqui a pretensão de ser conclusiva, permito-me, neste momento, refletir rapidamente sobre as problematizações e discussões que orientaram a elaboração da dissertação.

Para pensar o modo de operar da legislação específica do trabalho das mulheres no ordenamento jurídico brasileiro, foi preciso o estudo perfunctório da categoria gênero e sua interface com as relações de trabalho, para então partir para a análise dos textos legais. Caso contrário, a leitura e a interpretação da legislação cairiam no discurso comum e, certamente, não teriam sido realizadas de forma crítica sobre o que sustenta e (re)produz a discriminação/desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

O primeiro capítulo, intitulado “O trabalho feminino no Brasil e sua interface com o desenvolvimento socioeconômico: uma análise de gênero”, demonstra de que forma as relações sociais foram sendo historicamente construídas, pautadas em uma estrutura patriarcal em que coube à mulher o papel primordial de detentora do lar e cuidadora da educação das crianças da família, estabelecendo a divisão sexual no trabalho, com cargos e funções a serem desempenhados unicamente por mulheres. Além disso, possibilitou, com o estudo sobre gênero e desigualdades de gênero, a percepção da forma com que o trabalho feminino foi sendo instituído como um trabalho secundário na economia familiar e inferiorizado em relação ao trabalho exercido pelos homens. O estudo sobre gênero serviu como base para tencionar a leitura e análise da legislação específica da CLT na interface com o princípio constitucional da igualdade, previsto na Constituição Federal de 1988.

Com efeito, foi possível, no capítulo sobre a legislação específica que regulamentava o trabalho das mulheres antes da CF/88, fazer uma análise crítica de como os textos legais não estavam preocupados empiricamente com a inserção/manutenção do trabalho feminino no mercado de trabalho e com a proteção das mulheres, no sentido de buscar a igualdade de tratamento e de direitos em relação aos homens, de modo a permitirem sua emancipação econômica e social. Não restaram dúvidas, de acordo com a pesquisa realizada, de que a preocupação e premissa maior dos textos legais era a proteção da estrutura familiar patriarcal, ou seja, manter as mulheres como exclusivas responsáveis do trabalho na esfera privada.

Certo é que, de acordo com o sistema capitalista que se desenvolveu fortemente a partir do século XIX, não seria mais possível impedir a inserção da força de trabalho feminina, a qual foi explorada, desde o início do capitalismo, com jornadas de trabalho extensas e já

estabelecendo salários superiores para homens em relação aos das mulheres, por meio de argumentos tais como o de que a força de trabalho feminina não produzia da mesma forma que a masculina. Além disso, as mulheres acumulavam o trabalho assalariado com o trabalho doméstico, cuidados com os filhos e com os homens da casa. Esta lógica de divisão sexual do trabalho e exploração da força de trabalho feminina se reproduz até os dias de hoje, podendo-se concluir, ao chegar ao final deste estudo, que o trabalho doméstico é fator determinante e pode ser considerado um dos maiores entraves para a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

A partir da cultura de que cabe às mulheres o trabalho doméstico, foram se pautando as demais relações sociais, o que se percebeu quanto ao mercado de trabalho. Do trabalho doméstico, que coube às mulheres, nasceram os mitos sobre o trabalho na esfera pública, tais como impontualidade, rotatividade e elevado número de faltas ao trabalho, o que, conforme esclarecido ao longo da dissertação, não foram identificadas pesquisas empíricas relacionando tais fatores às mulheres. O reflexo da discriminação de gênero no mercado de trabalho é perceptível ao se constatar que, na realidade brasileira, existe um número superior em relação aos homens de mulheres em idade ativa e qualificadas e que muitas famílias são compostas apenas por mulheres como responsáveis pelo sustento familiar.

Diante disso, foi necessária a criação de leis específicas visando à promoção do trabalho das mulheres e à igualdade de gênero, sendo que o Brasil se comprometeu, como Estado-Membro, a seguir as orientações da CEDAW e da OIT no investimento de políticas que visem estes resultados. Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, abriram-se possibilidades para problematizar a legislação já existente e a necessidade de novas políticas que atendessem às orientações de promoção da igualdade de gênero. Foi possível perceber quanto à legislação trabalhista que a CLT revogou grande parte de seus dispositivos; entretanto, trouxe poucas mudanças que tenham por finalidade o incentivo da inclusão e, principalmente, da manutenção da força de trabalho feminina no mercado de trabalho.

Quando a pesquisadora chegou nessa “encruzilhada” – ou seja, é preciso mudanças na legislação, elaborar políticas de promoção da igualdade de gênero –, depara-se com o fato de que mesmo após a promulgação de uma Constituição intitulada como cidadã e que prevê igualdade, proibição de discriminação em razão do sexo, proteção da mulher no mercado de trabalho e constata que as práticas de

discriminação e as diferenças de tratamento dos homens em detrimento do trabalho das mulheres no mercado de trabalho ainda persistem. É preciso questionar por quê? O que ainda sustenta a discriminação de gênero mesmo diante de ações afirmativas? Uma legislação específica seria suficiente e daria conta de erradicar a discriminação e desigualdade de gênero no mercado de trabalho?

Nesse ponto, tratado no último capítulo da dissertação após a verificação de que o reconhecimento jurídico de legislações específicas que visem à promoção e proíbam a discriminação, mesmo que necessárias, não são suficientes para erradicar ou diminuir as desigualdades de gênero postas no mercado de trabalho, por isso foi preciso, conforme sugerido na qualificação do projeto, ir além e buscar o que ainda sustenta tais práticas e quais discursos jurídicos apoiam o ordenamento jurídico brasileiro. A perspectiva da pesquisa passou a se pautar, então, pela busca do que sustenta o discurso jurídico e tencionar a reflexão sobre a urgente necessidade de mudar o discurso na busca pela igualdade de gênero. Para isso, deparei-me com o desafio de utilizar os estudos decoloniais como fio condutor de análise da nova trilha que se abriu na caminhada. Não poderia ter sido diferente, mesmo com a finalidade de ampliar a reflexão teórica sobre o assunto, foi certamente imprescindível para a conclusão do estudo.

Remontando, mesmo que rapidamente, o processo de colonização e compreendendo a lógica do processo/esquema de modernidade estabelecido pela Europa, foi possível vislumbrar o que ainda sustenta as práticas de discriminação social. De fato, foi preciso problematizar as relações sociais impostas em decorrência do processo de colonização, o qual não respeitou as origens e o modo de vida do povo colonizado e assim criou uma sociedade segregada que se apoiou em seus próprios objetivos, dominando, explorando e subalternizando os saberes “outros”.

Foi nessa construção que se pautou o processo de implantação do ordenamento jurídico, o qual seguiu o raciocínio e lógicas impostas pelos colonizadores, trazendo no texto legal verdades absolutas e universais que visavam garantir direitos a uma sociedade, mas ignorou a população local e suas normas de convivência. Criou-se, então, um sistema jurídico positivista, monista e dogmático no qual aqueles indivíduos que não se enquadrassem nas normas eram excluídos e discriminados. Parece que o resultado não poderia ter sido outro senão o do desencadeamento de uma sociedade baseada na desigualdade social que fomenta o sistema capitalista em prol de uma modernidade que não inclui os saberes “outros”.

A partir desta abordagem, refletiu-se como a relação de conhecimento se constrói a partir da modernidade/colonialidade, mas que sempre possibilita espaços de resistência criados por aqueles que são considerados inferiores, o que pode ser chamado de um ordenamento jurídico comunitário paralelo que se mostra por meio das normas de sobrevivência daqueles que estão excluídos ou não se encaixam nas regras e normas universais originárias do sistema centro-periferia.

Mesmo que os estudos decoloniais tenham sido utilizados no trabalho para apontar o que ainda sustenta a (re)produção das desigualdades sociais, foi possível constatar a lógica de dominação e subalternização do conhecimento “outro”, o que implica a forma de pensar e operar do sistema jurídico.

Assim, conclui-se que urge a necessidade de rupturas de conhecimentos pré-estabelecidos, construídos socialmente e que não consideram a diversidade cultural, o que faz com que a igualdade social não seja alcançada. Conforme o pensamento inicial da pesquisadora, é necessário um reconhecimento jurídico, mas não apenas novas leis específicas, mas sim o reconhecimento jurídico que legitime as diferenças na busca pela igualdade.

Diante do exposto, permito-me, com pesar, mas não abandonando a esperança e na perspectiva de que este trabalho sirva como uma pequena contribuição à discussão sobre as relações de gênero e trabalho na articulação com o processo de decolonização da sociedade a tencionar e, quem sabe, provocar estudiosos/as a buscarem possibilidades de rupturas de convicções pré-estabelecidas, construídas convenientemente em um dado contexto histórico. Ainda, desafiar estudiosos/as a se aventurarem em novas concepções, para que se sintam sujeitos livres para o pensar e o produzir novos discursos que legitimem a diversidade cultural existe no país na expectativa máxima de igualdade e não apenas de minimizar ou encontrar instrumentos paliativos para a desigualdade social.



## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho: Uma Força de Trabalho Secundária?** 2007. 328 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 20 maio 2015.

ALMEIDA, Bruna Lyra Alves de. **Percepções de desigualdade no trabalho a partir de uma perspectiva de gênero: relatos das trabalhadoras de uma grande transnacional do varejo.** 2012. 119 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2012. Disponível em: <<http://tede.biblioteca.ufpb.br/handle/tede/3831>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

ALMEIDA, Cecília Beatriz Soares de. **A afirmação dos direitos da mulher e a efetividade jurídica nas relações familiares.** 2007. 206 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Direito. São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp032332.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

ALMEIDA, Marina Corrêa de. **O novo constitucionalismo na América Latina: o descobrimento do outro pela via do pluralismo jurídico comunitário-participativo.** 2013. 174 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. Florianópolis, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/107584>>. Acesso em: 20 set. 2015.

ALVARENGA, Carolina Faria. **Relações de gênero e trabalho docente: jornadas e ritmos no cotidiano de professoras e professores.** 2008. 176 f. Dissertação (Mestrado) – Pós-Graduação em Educação, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-13062008-155413/pt-br.php>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

ALVES, Ana Elizabeth Santos. Divisão Sexual do Trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Trab. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 271-289, maio/ago. 2013. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462013000200002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462013000200002)>. Acesso em: 20 maio 2015.

ANDRADE, Flávia Adriana. **Ficções de Anna Bolena**: na história e na literatura contemporâneas. 2013. 301 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Letras. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/102624>>. Acesso em: 19 set. 2015.

ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan. **Por uma Efetiva Construção da Igualdade de Gênero no Ordenamento Jurídico Brasileiro**: Análise da Necessária Revisão do Tratamento Diferenciado à Mulher nas Aposentadorias por Idade e por Tempo de Contribuição na Constituição Federal de 1988. 2010. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2010. Disponível em: <[http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select\\_action=&co\\_obra=201224](http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=201224)>. Acesso em: 6 jun. 2015.

ARISTÓTELES. Ética a Nicômaco; Poética. In: **Aristóteles**: seleção de textos de José Américo Motta Pessanha. 4. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1991. (Os pensadores, v. 2).

\_\_\_\_\_. **Política**. Tradução de Politikón. São Paulo: Martin Claret, 2007. (Coleção “A Obra-Prima de Cada Autor”).

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012.

BELLOZO, Edson. **Mulher e política** – Um estudo sobre os projetos de lei referentes à mulher e gênero apresentados pelas deputadas e senadoras nas décadas de 1990 e 2000. 2006. Dissertação (Mestrado) – Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Estadual de Londrina. Londrina, 2006. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.uel.br/document/?code=vtls000113908>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

BENEVIDES, Maria Victoria. Democracia de iguais, mas diferentes. In: BORBA, Ângela; FARIA, Nalu; GODINHO, Tatau (Orgs.). **Mulher e Política**: gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1998, p. 137-152.

BERARDO, Carlos Francisco. **A era dos Direitos Sociais**: lineamentos históricos, filosóficos e jurídicos dos Direitos Humanos Fundamentais: relação com o Direito do Trabalho: aplicação, pela jurisprudência. 2013. 343 f. Tese (Doutorado) – Pós-Graduação em Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-29082013-080318/pt-br.php>>. Acesso em: 16 fev. 2015.

BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. **História Constitucional do Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e Democracia**. São Paulo: Brasiliense, 2000.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Carta Das Mulheres**. Departamento de Taquigrafia, Revisão e Redação. Escrevendo a História – Mulher Constituinte. Entrega da Carta das Mulheres na sessão de 26 de março de 1987, publicada no DANC de 27 de março de 1987, página 972. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/25-anos-da-constituicao-de-1988/mulher-constituente/carta-das-mulheres-1>>. Acesso em: 3 maio 2015.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Assembleia Nacional Constituinte**. Publicada no DANC de 27 de março de 1987, Ano I, n. 35. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/035anc27mar1987.pdf#page>>. Acesso em: 14 abr. 2015.

BRASIL. **Código Civil Brasileiro (1916)**: promulgado em 1º de janeiro de 1916. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)>. Acesso em: 7 set. 2015.

BRASIL. Constituição (1824). **Constituição Política do Império do Brasil**: promulgada em 25 de março de 1824. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm)>. Acesso em: 4 maio 2015.

BRASIL. Constituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**: promulgada em 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm)>. Acesso em: 2 maio 2015.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**: promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm)>. Acesso em: 2 maio 2015.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**: promulgada em 10 de novembro de 1937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm)>. Acesso em: 5 maio 2015.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**: promulgada em 18 de setembro de 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em: 2 maio 2015.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em: 5 maio 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 2 maio 2015.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (1943): promulgada em 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 678 de 1992**. Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Promulgada no Brasil em 25 de setembro de 1992. Disponível em: <[http://www.aidpbrasil.org.br/arquivos/anexos/conv\\_idh.pdf](http://www.aidpbrasil.org.br/arquivos/anexos/conv_idh.pdf)>. Acesso em: 4 maio 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 3.321 de 1999**. Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador" concluído em 17 de novembro de 1988. Aderido pelo Brasil em 21 de agosto de 1996, passando o mesmo a vigorar, para o Brasil, em 16 de novembro de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3321.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm)>. Acesso em: 4 maio 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.316 de 2002**. Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Aprovado em 6 de junho de 2002 pelo Brasil, entrou em vigor em 28 de setembro de 2002. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4316.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4316.htm)>. Acesso em: 4 maio 2015.

BRASIL. MTE. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/rais/>>. Acesso em: 3 maio 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 658312/ SC**. Relator Dias Toffoli. Data de julgamento 27 nov. 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciarepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4145394&numeroProcesso=658312&classeProcesso=RE&numeroTema=528>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

BRUSCHINI, Cristina. Igualdade ou proteção? **Cad. Pesq.**, São Paulo, n. 61, p. 58-67, maio 1987. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/cp/arquivos/767.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2015.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho e Gênero no Brasil nos Últimos Dez Anos. **Cad. Pesq.**, São Paulo, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742007000300003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300003)>. Acesso em: 7 set. 2015.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 2002.

CAPPELLIN, Paola. As desigualdades impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo? **Revista Gênero**, Niterói, v. 9, n. 1, p. 89-126, 2008. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/viewFile/97/73>>. Acesso em: 6 jun. 2015.

COLAÇO, Thais Luzia. **Antropologia Jurídica**. São Paulo: Conceito, 2011.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

CRESWELL, John W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DAMÁZIO, Eloise da Silveira Petter. **Colonialidade e Decolonialidade da (Anthropos)Logia Jurídica: da Uni-Versalidade à Pluri-Versalidade Epistêmica**. 2011. 292 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/95973>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

DANIEL, Camila. **Mulheres embarcadas: gênero, família e trabalho na percepção de mulheres em espaços masculinos**. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <<http://www.bdtd.uerj.br>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

DECLARAÇÃO AMERICANA DOS DIREITOS E DEVERES DO HOMEM. 1948. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OEA-Organiza%C3%A7%C3%A3o-dos-Estados-Americanos/declaracao-americana-dos-direitos-e-deveres-do-homem.html>>. Acesso em: 4 maio 2015.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assinada pelo Brasil em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 4 maio 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.

DIAS, Edgar Santos Tavares. **O direito do trabalho e a proteção do trabalho da mulher**. 2012. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2012. Disponível em <<https://oatd.org/oatd/record?record=oai%5C%3Abiblio.pucsp.br%5C%3A12300>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

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

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142003000300010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300010&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 10 maio 2015.

DUSSEL, Enrique. Europa, modernidad y eurocentrismo. In: LANDER, Edgardo. **La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales**. La Habana: Editorial de Ciências Sociais, 2005. p. 41-56.

FERRAZZO, Débora. **Pluralismo jurídico e descolonização constitucional na América Latina**. 2015. 464 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito. Florianópolis, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/133231>>. Acesso em: 19 set. 2015.

FONSECA, Tania Mara Galli. **Gênero, Subjetividade e Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2000.

FONTES. Ana Cristina Magalhães. **O papel da justiça do trabalho na promoção da igualdade de gênero**. 2013. Dissertação (Mestrado) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2013. Disponível em: <[http://tede.mackenzie.com.br/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=2907](http://tede.mackenzie.com.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2907)>. Acesso em: 15 fev. 2015.

FOUCAULT, Michel. **História da Sexualidade I: A vontade de saber**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

\_\_\_\_\_. **Em defesa da Sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

\_\_\_\_\_. **A arqueologia do saber**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.

\_\_\_\_\_. **A verdade e as formas jurídicas**. 3. ed. Rio de Janeiro: NAU, 2003.

\_\_\_\_\_. O sujeito e o poder. In: DREYFUS, H.; RABINOW, P. **Michel Foucault: uma trajetória filosófica. Para além do estruturalismo e da hermenêutica**. 2. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2013. p. 273-295.

FRASER, Nancy. A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 63,

p. 7-20, 2002. Disponível em: <<http://www.ces.fe.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/63/RCCS63-Nancy%20Fraser-007-020.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2015.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Questões de raça e gênero na desigualdade social brasileira recente**. 2005. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia da Unicamp. Campinas, SC, 2005. Disponível em: <<file:///C:/Users/usuario/Downloads/GarciaViniciusGaspar.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

GARDEY, Delphine. Perspectivas Históricas. In: MARUANI, Margaret; ROGERAT, Chantal; TORNS, Teresa (Dirs.). **Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado del trabajo**, Icaria-Antrazyt, 2001, p. 35-59.

GONÇALVES, Joelma Martucci. **Um estudo sobre valores individuais e as mulheres no mercado de trabalho**. 2007. 136 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2007. Disponível em: [http://www.sapientia.pucsp.br//tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=5889](http://www.sapientia.pucsp.br//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=5889). Acesso em: 15 fev. 2015.

GONZALEZ, Débora de Fina. Entre público, privado e político: avanços das mulheres e machismo velado no Brasil. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 44, n. 151, p. 239-243, mar. 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742014000100015&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742014000100015&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 3 abr. 2015.

GOUGE, Olimpe. **Declaração dos Direitos da mulher e da Cidadã**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-da-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-dos-direitos-da-mulher-e-da-cidada-1791.html>>. Acesso em: 5 maio 2015.

GUIMARÃES, Francisca Celina Moraes. **Caleidoscopicamente mulher: dilemas e desafios contemporâneos**. 2010. 164 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura) – Universidade de Brasília, Brasília, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/8186>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danielle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cad. Pesq.**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609,

set./dez 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742007000300005&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 10 maio 2015.

HOBBSAWM, E. J. **A era das revoluções**: Europa 1789-1848. 22. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007.

HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco de Mello. **Minidicionário Houaiss de língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais**. 2014. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores\\_Sociais/Sintese\\_de\\_Indicadores\\_Sociais\\_2014/pdf/trabalho.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2014/pdf/trabalho.pdf) >. Acesso em: 28 mar. 2015.

KARAWEJCZYK, Mônica. Mulheres Lutando Por Sua Cidadania Política – Um Estudo De Caso: Diva Nolf Nazário e Sua Tentativa de Alistamento em 1922. In: ENCONTRO NACIONAL DE HISTÓRIA, 10, 2010, Recife. **Anais...** Recife: ABHO, 2010. Disponível em: <<http://www.eeh2010.anpuh-rs.org.br/site/anaiscomplementares#M>>. Acesso em: 1 maio 2014.

LAURETIS, Teresa de. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, Heloisa (Org.). **Tendências e impasses**: o feminismo como crítica da cultura. Rio de Janeiro: Rocco, 1994. p. 206-242.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, n. 26, p. 405-430, 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010483332006000100016&script=sci\\_abstract&tlng=t](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010483332006000100016&script=sci_abstract&tlng=t)>. Acesso em: 19 set. 2015.

MACÊDO, Goiácira Nascimento Segurado. **A construção da relação de gênero no discurso de Homens e Mulheres, dentro do contexto organizacional**. 2003. 173 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2003. Disponível em: <[http://tede.biblioteca.ucg.br/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=237](http://tede.biblioteca.ucg.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=237)>. Acesso em: 15 fev. 2015.

MANCILHA, Virginia Maria Netto. **Vozes Femininas**: Um estudo sobre a revista feminina e a luta pelo direito ao voto, ao trabalho e à

instrução. 2012. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2012. Disponível em: <<http://www.biblioteca.digital.unicamp.br/document/?code=000845965>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

MANGANELLI, Anelise. **A mão invisível no teto de vidro**. 2012. Dissertação (Mestrado em Economia de Desenvolvimento) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/2636>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

MARTÍN, Nuria Beloso. **Os Novos Desafios da Cidadania**. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, Karl. **O Capital**. Livro Primeiro: O processo de Produção do Capital. Tomo II. São Paulo: Nova Cultura, 1996.

\_\_\_\_\_. **O Capital**. Livro Primeiro: O processo de Produção do Capital. Tomo I; Seção II; Capítulo V. São Paulo: Nova Cultura, 1996.

MELO, Maria Renata Bezerra. **Rendimentos e desigualdades de renda no Brasil no período 2004-2012: a contribuição da renda do trabalho da mulher na redução da desigualdade**. 2014. 67 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014. Disponível em: <<http://tede.biblioteca.ufpb.br/handle/tede/5019>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

MEDEIROS, Cíntia Rodrigues de Oliveira. **Mulher no terceiro setor – “mirem-se... nos exemplos... daquelas mulheres... de Atenas”**. 2008. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/2901/1/MulheresTerceiroSetor.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

MICHAELIS. **Moderno Dicionário da Língua Portuguesa**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portuguesportugues&palavra=trabalho>>. Acesso em: 11 abr. 2015.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Psicologia & Sociedade**, n. 18, v. 1, p. 49-55, jan./abr. 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s010271822006000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s010271822006000100007&script=sci_arttext)>. Acesso em: 19 set. 2015.

NAZARIO, Diva Nolf. **Voto feminino e feminismo**. São Paulo: Imprensa Oficial SP, 1923.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 2 maio 2015.

\_\_\_\_\_. **Convenção n. 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 12 dez. 2015.

OLIVEIRA, Renato Neves de. **Ações afirmativas no mercado de trabalho**. 2013. 111 f. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

PADILHA, Karina Lopes. **Políticas públicas para as mulheres: estudo de uma experiência no âmbito do governo federal do Brasil (2003-2010)**. 2013. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <[http://www.btd.uerj.br/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=6602](http://www.btd.uerj.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=6602)>. Acesso em: 15 fev. 2015.

PERELMAN, Chaïm. **Ética e Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

PEREIRA, Marlene Brito de Jesus. **Gênero como variante do micropoder familiar**. 2010. 115 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica de Salvador. Salvador, 2010. Disponível em: <[http://tede.ucsal.br/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=232](http://tede.ucsal.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=232)>. Acesso em: 15 fev. 2015.

PIMENTEL, Sílvia. **A Mulher e a Constituição: uma contribuição ao debate**. São Paulo: Cortez, 1985.

PIMENTEL, Sílvia. Educação, Igualdade, Cidadania: A Contribuição da Convenção Cedaw/Onu. In: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (Orgs.). **Igualdade, Diferença e Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 305-322.

PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. Mulheres: igualdade e especificidade. In: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (Orgs.). **História da cidadania**. São Paulo: Contexto, 2003. p. 265-309.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. São Paulo: Max Limond, 2003.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: Desafios e perspectivas. **Estudos Feministas**, v. 16, n. 3, 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300010&script=sci_arttext)>. Acesso em: 10 out. 2015.

PIOVESAN, Flávia. Ações Afirmativas sob a Perspectiva dos Direitos Humanos. **Cad. Pesq.**, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2015.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder e classificação social. In: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (Orgs.). **Epistemologias do Sul**. Coimbra: Edições Almedina, 2009. p. 73-118.

RAMOS, Guerreiro. **Uma Introdução ao Histórico da Organização Racional do Trabalho**. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2009.

RUSSO, Vanda Sahui. **Partido Político como Referência Política para as Mulheres: Uma Tentativa de Análise de Dados**. 1999. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 1999. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000196908>>. Acesso em: 5 maio 2015.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Rearticulando Gênero e Classe Social. In: COSTA, A.; BRUSCHINI, C. (Orgs). **Uma Questão de Gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992. p.183-215.

\_\_\_\_\_. **A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1979.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

SCHERER, Aline Cristine Scotti. **Trajetórias de mulheres bem-sucedidas profissionalmente: uma análise antropológica a partir de padrões culturais de gênero**. 2008. 118 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2008.

SCOTT, Joan Walach. **A Cidadã Paradoxal: as feministas francesas e os direitos do homem**. Florianópolis: Mulheres, 2002.

\_\_\_\_\_. Gênero: Uma Categoria Útil de Análise Histórica. **Educação & Realidade**, v. 15, n. 2, jul./dez. 1995.

\_\_\_\_\_. O enigma da igualdade. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 216, jan./abr. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v13n1/a02v13n1.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2015.

SCHIMANSKI, Edina. Abordagem Interdisciplinar e Ciências Sociais. **Rev. Publicatio UEPG**, v. 21, n. 1, 2013. Disponível em: <<http://revistas2.uepg.br/index.php/sociais/article/view/5578>>. Acesso em: 11 jan. 2016.

SCORZAFAVE, Luiz Guilherme Dácar da Silva. **A evolução e os determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. 2001. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Pesquisas Econômicas da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo, 2001. Disponível em: <<file:///C:/Users/usuario/Downloads/dissertacao.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

SEN, Amartya. **Desigualdade Reexaminada**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SILVA, Afonso da Silva. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2014.

SILVA, Selênia Gregory Luzzi da. **Ações afirmativas**: um instrumento para a promoção da igualdade efetiva. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2010. Disponível em: <[http://www.redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/ucg\\_dissertacao\\_2010\\_SGLdaSilva.pdf](http://www.redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/ucg_dissertacao_2010_SGLdaSilva.pdf)>. Acesso em: 16 fev. 2015.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. Vol. I. São Paulo: Nova Cultura, 1996.

SORJ, Bila. Arenas de cuidado nas interseções entre gênero e classe social no Brasil. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 43 n. 149, maio/ago. 2013. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742013000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742013000200006&script=sci_arttext)>. Acesso em: 10 out. 2015.

SOUZA, Mércia Cardoso de. A Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e suas Implicações para o Direito Brasileiro. **Revista Eletrônica de Direito Internacional**, v. 5, 2009, p. 346-386. Disponível em: <[http://www.cedin.com.br/revista\\_eletronica/volume5/](http://www.cedin.com.br/revista_eletronica/volume5/)>. Acesso em: 18 dez. 2015.

SOW, Marilene Mendes. A Participação Feminina na Construção de um Parlamento Democrático. **E-Legis**, n. 5, p. 79-94, 2º sem. 2010. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/5066>>. Acesso em: 7 set. 2015.

SPAREMBERG, Raquel Fabiana Lopes. O conhecimento jurídico colonial e o subalterno silenciado: Um olhar para o pluralismo jurídico. In: WOLKMER, Antonio Carlos; LIXA, Ivone Fernandes M. (Orgs.). **Constitucionalismo, descolonización y pluralismo jurídico en América Latina**. Florianópolis: UFSC/NEPE, 2015. p. 195-215.

SULLEROT, Évelyne. **História e Sociologia da Mulher no Trabalho**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1970.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: Renovar, 2009.

TATEI, Fábio. **Desigualdade no mercado de trabalho na América Latina**: a discriminação por sexo de trabalhadores com ensino superior no Brasil e no México. 2011. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/84/84131/tde-18122012-105148/pt-br.php>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. **Revista Gênero**, Niterói, v. 9, n.1, p. 34-45, 2008.

THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade em gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. 2012. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <[file:///C:/Users/usuario/Downloads/Resumo\\_Tese\\_CandyFlorencioThome.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Resumo_Tese_CandyFlorencioThome.pdf)>. Acesso em: 16 fev. 2015.

THOMPSON, E. P. **Costumes em comum**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

VERUCCI, Flórisa. **A Mulher e o Direito**. São Paulo: Nobel, 1987.

VIEIRA, Reginaldo de Souza. **Partidos Políticos Brasileiros**: das origens ao princípio da autonomia político-partidária. Criciúma/SC: Ed. Unesc, 2010.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa; HIGA, Flávio da Costa. Proteção ou discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher. **Rev. TST**, Brasília, v. 79, n. 4, out./dez. 2013. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55986/003\\_higa\\_vieira.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55986/003_higa_vieira.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 15 nov. 2015.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Feminização ou Feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 11, n. 22, p. 271-292, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/1368/1583>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

WALSH, Catherine. **Interculturalidad, Estado, Sociedad Luchas (de) Coloniales de Nuestra Época**. Quito: ABYA-YALA, 2009.

WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo Jurídico**: fundamentos de uma nova cultura do Direito. São Paulo: Alfa Omega, 2001.

**ANEXOS**



## ANEXO I – QUADRO COMPARATIVO

TEXTO ORIGINAL	ALTERAÇÕES ATÉ 1988
<p>Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este capítulo.</p> <p><i>Parágrafo único.</i> Não é regida pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>
<p><b>Art. 373.</b> A duração normal de trabalho da mulher será de oito horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>
<p><b>Art. 374.</b> A duração normal do trabalho diurno da mulher poderá ser no máximo elevada de mais duas horas, mediante contrato coletivo ou acordo firmado entre empregados e empregadores, observado o limite de quarenta e oito horas semanais.</p> <p><i>Parágrafo único.</i> O acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá ser homo-</p>	<p><u>Art. 374.</u> A duração normal diária do trabalho da mulher poderá ser no máximo elevada de 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acôrdo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas, em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite de 48(quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado. <b>(Texto alterado por meio do Decreto 229 de 28 de fevereiro de 1967).</b></p>

<p>logado pela autoridade competente e do mesmo constará, obrigatoriamente, a importância do salário da hora suplementar, que será igual a da hora normal acrescida de uma percentagem adicional de 20 % (vinte por cento) no mínimo.</p>	<p><b>REVOGADO</b> pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989.</p>
<p><b>Art. 375.</b> Mulher nenhuma poderá ter o seu horário de trabalho prorrogado, sem que esteja para isso autorizada por atestado médico oficial, constante de sua carteira profissional.</p> <p><i>Parágrafo único.</i> Nas localidades em que não houver serviço médico oficial, valerá para os efeitos legais o atestado firmado por médicos particulares em documento em separado.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>
<p><b>Art. 376.</b> Somente em casos excepcionais, por motivo de força maior, poderá a duração do trabalho diurno elevar-se além do limite legal ou convencional, até o máximo de doze horas, e o salário-hora será, pelo menos, 25 % (vinte e cinco por cento) superior ao da hora normal.</p> <p><i>Parágrafo único.</i> A prorrogação extraordinária de que trata este artigo deverá ser comunicada por escrito à</p>	<p><b>Não houve.</b></p>

<p>autoridade competente, dentro do prazo de quarenta e oito horas.</p>	
<p><b>Art. 377.</b> A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando em hipótese alguma a redução de salário.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>
<p><b>Art. 378.</b> Na carteira profissional da mulher, serão feitas, em folhas especiais, as anotações e atestados médicos previstos neste capítulo, de acordo com os modelos que forem expedidos.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>
<p>Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte.</p> <p>Parágrafo único. Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372:</p> <p style="padding-left: 40px;">as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou</p> <p style="text-align: center;"><i>a</i></p>	<p><u>Art. 379.</u> É vedado à mulher o trabalho noturno, exceto às maiores de 18 (dezoito) anos empregadas:</p> <p>I - em emprêsas de telefonia, radiotelefonia ou radiotelegrafia;</p> <p>II - em serviço de enfermagem;</p> <p>III - em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres;</p> <p>IV - em estabelecimento de ensino;</p> <p>V - que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção. (Texto alterado pelo Decreto 229 de 28 de fevereiro de 1967).</p> <p><b>ALTERAÇÕES:</b></p> <p>Art.379.....</p> <p>.....</p> <p><u>II</u> - Em serviço de saúde e bem-estar;</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>radiotelegrafia;</p> <p><i>b</i> as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em serviços de enfermagem;</p> <p><i>c</i> as mulheres maiores de vinte e um (21) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres;</p> <p><i>d</i> as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção.</p>	<p><u>V</u> - Que, não executando trabalho contínuo, ocupem cargo técnicos ou postos de direção, de gerência, de assessoramento ou de confiança;</p> <p>VI - Na industrialização de produtos perecíveis a curto prazo, durante o período de safra quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço, bem como nos demais casos em que o trabalho se fizer com matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário o trabalho noturno para salvá-las de perda inevitável;</p> <p>VII - Em caso de força maior (art. 501);</p> <p>VIII - Nos estabelecimentos bancários, nos casos e condições do artigo 1º e seus parágrafos do Decreto-lei nº 546, de 18 de abril de 1969.</p> <p>Parágrafo único. Nas de hipóteses de que tratam os itens VI e VII o trabalho noturno dependera de:</p> <p>a) concordância prévia da empregada, não constituindo sua recusa justa causa para despedida;</p> <p>b) exame médico da empregada, nos termos do artigo 375;</p> <p>c) comunicação à autoridade regional do trabalho no prazo de quarenta e oito horas do início do período de trabalho noturno.</p> <p>(TEXTO ALTERADO PELO DECRETO-LEI 744 DE 1969)</p> <p><u>Art. 379</u> - É permitido o trabalho noturno da mulher maior de 18 (dezoito) anos, salvo em empresas ou atividades industriais.</p> <p>§ 1º - A proibição quanto ao trabalho em empresas ou atividades industriais não se aplica:</p> <p>I - à mulher que ocupe posto de direção ou de qualificação técnica com acentuada responsabilidade; e</p>
---	--

II - à mulher empregada em serviços de higiene e de bem-estar, desde que não execute tarefas manuais com habitualidade.

§ 2º - As empresas que se dedicam à industrialização de bens perecíveis, durante o período de safra, presumem-se autorizadas a empregar mulheres em trabalho noturno, quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço.

§ 3º - A permissão de que trata o § 2º deste artigo estende-se às empresas cuja linha de produção utilize matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário para salvá-las de perda irreparável.

§ 4º - Com a autorização, poderão ser exigidos da empresa meios especiais de proteção ao trabalho, inclusive de natureza ambiental, como os referentes à iluminação e ventilação, bem como o funcionamento de lanchonetes e refeitórios no período noturno.

§ 5º - O trabalho da mulher em horário noturno, de qualquer modo, só será permitido quando a aptidão para executá-lo houver sido atestada no exame médico a que alude o art. 380 desta Consolidação, anotada a circunstância no livro ou ficha de Registro de Empregados.

§ 6º - As autorizações referidas neste artigo poderão ser canceladas, a qualquer tempo, em relação à empresa que deixar de observar as normas de segurança e medicina do trabalho de que trata o Capítulo VI do Título IV desta Consolidação.

§ 7º - As empresas comunicarão à autoridade competente, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a circunstância excepcional que as levou ao emprego de

	<p>mulheres em horário noturno.</p> <p>§ 8º - Para atender a interesse nacional relevante e ouvidas as correspondentes organizações sindicais de empregadores e trabalhadores, a proibição do trabalho noturno da mulher, em empresas ou atividades industriais, poderá ser suspensa:</p> <p>I - por decreto do Poder Executivo, sem limitação quanto ao período de serviço noturno;</p> <p>II - por portaria do Ministro do Trabalho, até as 24 (vinte e quatro) horas. (TEXTO ALTERADO PELA LEI 7.189 DE 1984).</p>
--	---

<p>Art. 380. Para o trabalho a que se refere a alínea c do artigo anterior, torna-se obrigatória, além da fixação dos salários por parte dos empregadores, a apresentação à autoridade competente dos documentos seguintes:</p> <p style="padding-left: 40px;">a) atestado de bons antecedentes, fornecido pela autoridade competente;</p> <p style="padding-left: 40px;">b) atestado de capacidade física e mental, passado por médico oficial.</p>	<p>Não houve.</p>
<p>Art. 381. O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.</p> <p>§ 1º Para os fins deste artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de vinte por cento (20%) no mínimo.</p> <p>§ 2º Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá cinquenta e dois minutos e trinta segundos.</p>	<p>Não houve.</p>
<p><b>Art. 382.</b> Entre duas jornadas de trabalho, haverá um intervalo de onze horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.</p>	<p>Não houve.</p>
<p><b>Art. 383.</b> Durante a jorna-</p>	

<p>da de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.</p>	<p>Não houve.</p>
<p><b>Art. 384.</b> Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.</p>	<p>Não houve.</p>
<p>Art. 385. O descanso semanal será de vinte e quatro (24) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia. Parágrafo único. Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.</p>	<p>Não houve.</p>
<p>Art. 386. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.</p>	<p>Não houve.</p>
<p>Art. 387. É proibido o trabalho da mulher:</p>	<p>Não houve.</p>

<p>a) nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras, de construção pública ou particular.</p> <p>b) nas atividades perigosas ou insalubres, especificadas nos quadros para este fim aprovados.</p>	
<p><b>Art. 388.</b> Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.</p>	<p>Não houve.</p>
<p>Art. 389. Todo empregador será obrigado:</p> <p>a) a prover os estabelecimentos de</p>	<p><u>Art. 389.</u> Tôda emprêsa é obrigada:</p> <p>I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se</p>

<p>medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;</p> <p>a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários e um vestiário, com armários individuais privativos das mulheres; dispor cadeiras ou bancos em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;</p> <p>a fornecer gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção</p> <p>b)</p> <p>c)</p>	<p>fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;</p> <p>II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;</p> <p>III - instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa, e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos onde possam as empregadas guardar seus pertences;</p> <p>IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.</p> <p>§ 1º Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.</p> <p>§ 2º A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.</p>
---	---

<p>individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, de aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.</p> <p>Parágrafo único. Quando não houver creches que atendam convenientemente à proteção da maternidade, a juízo da autoridade competente, os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres, com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período de amamentação.</p>	<p>(texto alterado pelo Decreto 229 de 1967)</p>
<p>Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte (20) quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco (25) quilos, para o trabalho ocasional.</p> <p>Parágrafo único. Não</p>	<p>Não houve.</p>

<p>está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.</p>	
<p>Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher, o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.</p> <p>Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.</p>	<p>Não houve.</p>
<p>Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto.</p> <p>§ 1º Para os fins previstos neste artigo, o afastamento da empregada de seu trabalho será determinado pelo atestado médico a que alude o artigo 375, que deverá ser visado pelo empregador.</p> <p>§ 2º Em casos excepcionais, os períodos</p>	<p>“Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de quatro (4) semanas antes e oito (8) semanas depois do parto.</p> <p>§ 1º Para os fins previstos neste artigo, o início do afastamento da empregada de seu trabalho será determinado por atestado médico nos termos do art. 375, o qual deverá ser visado pela empresa.</p> <p>§ 2º Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas (2) semanas cada um, mediante atestado médico, na forma do § 1º.</p> <p>§ 3º Em caso de parto antecipado, a</p>

<p>de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas (2) semanas cada um, mediante atestado médico, dado na forma do parágrafo anterior.</p>	<p>mulher terá sempre direito às 12 (doze) semanas previstas neste artigo.  § 4º Em casos excepcionais, mediante atestado médico, na forma do § 1º é permitido à mulher grávida mudar de função”.  (texto alterado pelo Decreto 229 de 1967)</p>
<p>Art. 393. Durante o período a que se refere o artigo anterior, a mulher terá direito aos salários integrais, calculados de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.</p> <p>Parágrafo único. A concessão de auxílio-maternidade por parte de instituição de previdência social não isenta o empregador da obrigação a que alude o artigo.</p>	<p>Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. <u>(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).</u></p>
<p>Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.</p>	<p>Não houve.</p>
<p><b>Art. 395.</b> Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher</p>	<p>Não houve.</p>

<p>terá um repouso remunerado de duas (2) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.</p>	
<p><b>Art. 396.</b> Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis (6) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.</p> <p>Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de seis (6) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.</p>	<p>Não houve.</p>
<p>Art. 397. As instituições de Previdência Social construirão e manterão nas vilas operárias de mais de cem casas e nos centros residenciais, de maior densidade, dos respectivos segurados.</p>	<p>Art. 397 - O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. <u>(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)</u></p>
<p><b>Art. 398.</b> As instituições de Previdência Social, de acordo com instruções expedidas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, financiarão os serviços de manutenção</p>	<p><u>REVOGADO pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967.</u></p>

<p>das creches construídas pelos empregadores ou pelas instituições particulares idôneas.</p>	
<p><b>Art. 399.</b> O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção das creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.</p>	<p>Não houve.</p>
<p><b>Art. 400.</b> Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período da amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.</p>	<p>Não houve.</p>

## ANEXO II – QUADRO COMPARATIVO

TEXTO ORIGINAL E COM ALTERAÇÕES ATÉ 1988	ALTERAÇÕES POSTERIORES À PROMULGAÇÃO DA CF 1988 E QUE ESTÃO EM VIGOR
<p>Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este capítulo.</p> <p><i>Parágrafo único.</i> Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.</p>	<p>Art. 372 – manteve o mesmo texto legal.</p>
<p><b>Art. 373.</b> A duração normal de trabalho da mulher será de oito horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.</p>	<p>Art. 373 – manteve o mesmo texto legal.</p>
	<p>Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: <b><u>(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)</u></b></p> <p>I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; <b><u>(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)</u></b></p> <p>II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do</p>

trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; **(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)**

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; **(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)**

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; **(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)**

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; **(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)**

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. **(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)**

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções

	<p>que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. <b><u>(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)</u></b></p>
<p>Art. 374. A duração normal do trabalho diurno da mulher poderá ser no máximo elevada de mais duas horas, mediante contrato coletivo ou acordo firmado entre empregados e empregadores, observado o limite de quarenta e oito horas semanais.</p> <p>Parágrafo único. O acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá ser homologado pela autoridade competente e do mesmo constará, obrigatoriamente, a importância do salário da hora suplementar, que será igual a da hora normal acrescida de uma percentagem adicional de 20 % (vinte por cento) no mínimo.</p> <p><u>Art. 374.</u> A duração normal diária do trabalho da mulher poderá ser no máximo elevada de 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acôrdo coletivo nos têrmos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas, em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite de 43 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado." (texto alterado por meio do Decreto 229 de 28 de fevereiro de 1967).</p>	<p><b><u>REVOGADO pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989.</u></b></p>
<p>Art. 375. Mulher nenhuma poderá</p>	

<p>ter o seu horário de trabalho prorrogado, sem que esteja para isso autorizada por atestado médico oficial, constante de sua carteira profissional.</p> <p>Parágrafo único. Nas localidades em que não houver serviço médico oficial, valerá para os efeitos legais o atestado firmado por médicos particulares em documento em separado.</p>	<p><b><u>REVOGADO pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989.</u></b></p>
<p>Art. 376. Somente em casos excepcionais, por motivo de força maior, poderá a duração do trabalho diurno elevar-se além do limite legal ou convencionado, até o máximo de doze horas, e o salário-hora será, pelo menos, 25 % (vinte e cinco por cento) superior ao da hora normal.</p> <p>Parágrafo único. A prorrogação extraordinária de que trata este artigo deverá ser comunicada por escrito à autoridade competente, dentro do prazo de quarenta e oito horas.</p>	<p><b>REVOGADO pela Lei nº 10.244, de 2001.</b></p>
<p>Art. 377. A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando em hipótese alguma a redução de salário.</p>	<p><b>Art. 377. Manteve o mesmo texto legal.</b></p>
<p>Art. 378. Na carteira profissional da mulher, serão feitas, em folhas especiais, as anotações e atestados médicos previstos neste capítulo, de acordo com os modelos que forem expedidos.</p>	<p><b><u>REVOGADO pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989.</u></b></p>
<p>Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e</p>	<p><b><u>REVOGADO pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989.</u></b></p>

duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte.

Parágrafo único. Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372:

- a) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou radiotelegrafia;
- b) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em serviços de enfermagem;
- c) as mulheres maiores de vinte e um (21) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares, e estabelecimentos congêneres;
- d) as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção.

Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, exceto às maiores de 18 (dezoito) anos empregadas:

I - em empresas de telefonia, radiotelefonia ou radiotelegrafia;

II - em serviço de enfermagem;

III - em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres;

IV - em estabelecimento de ensino;

V - que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos

de direção. (texto alterado pelo Decreto 229 de 28 de fevereiro de 1967)

Art.379.....

II - Em serviço de saúde e bem-estar;

V - Que, não executando trabalho contínuo, ocupem cargo técnicos ou postos de direção, de gerência, de assessoramento ou de confiança;

VI - Na industrialização de produtos perecíveis a curto prazo durante o período de safra quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço, bem como nos demais casos em que o trabalho se fizer com matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário o trabalho noturno para salvá-las de perda inevitável;

VII - Em caso de força maior (art. 501);

VIII - Nos estabelecimentos bancários, nos casos e condições do artigo 1º e seus parágrafos do Decreto-lei nº 546, de 18 de abril de 1969.

Parágrafo único. Nas de hipóteses de que tratam os itens VI e VII o trabalho noturno dependera de:

- a) concordância prévia da empregada, não constituindo sua recusa justa causa para despedida;
- b) exame médico da empregada, nos termos do artigo 375;
- c) comunicação à autoridade

regional do trabalho no prazo de quarenta e oito horas do início do período de trabalho noturno. (TEXTO ALTERADO PELO DECRETO-LEI 744 DE 1969)

“Art. 379 - É permitido o trabalho noturno da mulher maior de 18 (dezoito) anos, salvo em empresas ou atividades industriais.

§ 1º - A proibição quanto ao trabalho em empresas ou atividades industriais não se aplica:

I - à mulher que ocupe posto de direção ou de qualificação técnica com acentuada responsabilidade; e

II - à mulher empregada em serviços de higiene e de bem-estar, desde que não execute tarefas manuais com habitualidade.

§ 2º - As empresas que se dedicam à industrialização de bens perecíveis, durante o período de safra, presumem-se autorizadas a empregar mulheres em trabalho noturno, quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço.

§ 3º - A permissão de que trata o § 2º deste artigo estende-se às empresas cuja linha de produção utilize matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário para salvá-las de perda irreparável.

§ 4º - Com a autorização, poderão ser exigidos da empresa meios especiais de proteção ao trabalho, inclusive de natureza ambiental, como os referentes à iluminação e ventilação, bem como o funcionamento de lanchonetes e

<p>refeitórios no período noturno.</p> <p>§ 5º - O trabalho da mulher em horário noturno, de qualquer modo, só será permitido quando a aptidão para executá-lo houver sido atestada no exame médico a que alude o art. 380 desta Consolidação, anotada a circunstância no livro ou ficha de Registro de Empregados.</p> <p>§ 6º - As autorizações referidas neste artigo poderão ser canceladas, a qualquer tempo, em relação à empresa que deixar de observar as normas de segurança e medicina do trabalho de que trata o Capítulo VI do Título IV desta Consolidação.</p> <p>§ 7º - As empresas comunicarão à autoridade competente, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a circunstância excepcional que as levou ao emprego de mulheres em horário noturno.</p> <p>§ 8º - Para atender a interesse nacional relevante e ouvidas as correspondentes organizações sindicais de empregadores e trabalhadores, a proibição do trabalho noturno da mulher, em empresas ou atividades industriais, poderá ser suspensa:</p> <p>I - por decreto do Poder Executivo, sem limitação quanto ao período de serviço noturno;</p> <p>II - por portaria do Ministro do Trabalho, até as 24 (vinte e quatro) horas.”(TEXTO ALTERADO PELA LEI 7.189 DE 1984)</p>	
<p>Art. 380. Para o trabalho a que se refere a alínea c do artigo anterior,</p>	<p><b>REVOGADO pela Lei nº 7.855,</b></p>

<p>torna-se obrigatória, além da fixação dos salários por parte dos empregadores, a apresentação à autoridade competente dos documentos seguintes:</p> <p>a) atestado de bons antecedentes, fornecido pela autoridade competente;</p> <p>b) atestado de capacidade física e mental, passado por médico oficial.</p>	<p><b><u>de 24.10.1989.</u></b></p>
<p>Art. 381. O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.</p> <p>§ 1º Para os fins deste artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de vinte por cento (20%) no mínimo.</p> <p>§ 2º Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá cinquenta e dois minutos e trinta segundos.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>
<p>Art. 382. Entre duas jornadas de trabalho, haverá um intervalo de onze horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>
<p>Art. 383. Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>
<p>Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>

<p>Art. 385. O descanso semanal será de vinte e quatro (24) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.</p> <p>Parágrafo único. Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>
<p>Art. 386. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>
<p>Art. 387. É proibido o trabalho da mulher:</p> <p style="padding-left: 40px;">nos subterrâneos, nas minerações em sub-solo, nas pedreiras e obras, de construção pública ou particular.</p> <p style="padding-left: 40px;">nas atividades perigosas ou insalubres, especificadas nos quadros para este fim aprovados.</p>	<p><b><u>REVOGADO PELA LEI Nº 7.855, DE 24.10.1989.</u></b></p>
<p>Art. 388. Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer</p>	<p><b>Não houve.</b></p>

<p>caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.</p>	
<p>Art. 389. Todo empregador será obrigado:</p> <p><i>a)</i> a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;</p> <p><i>b)</i> a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários e um vestiário, com armários individuais privativos das mulheres; dispor cadeiras ou bancos em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;</p> <p><i>c)</i> a fornecer gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, de aparelho</p>	<p><b>Não houve.</b></p>

respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

Parágrafo único. Quando não houver creches que atendam convenientemente à proteção da maternidade, a juízo da autoridade competente, os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres, com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período de amamentação.

"Art. 389. Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa, e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como

<p>suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;</p> <p>IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acôrdo com a natureza do trabalho.</p> <p>§ 1º Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.</p> <p>§ 2º A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias emprêsas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais”.</p> <p>(texto alterado pelo Decreto 229 de 1967)</p>	
<p>Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte (20) quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco (25) quilos, para o trabalho ocasional.</p> <p>Parágrafo único. Não está compreendida na determinação</p>	<p><b>Não houve.</b></p>

<p>deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.</p>	
	<p>Art. 390-A. (VETADO). (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)</p>
	<p>Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)</p>
	<p>Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)</p>
	<p>Art. 390-D. (VETADO). (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)</p>
	<p>Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)</p>
<p>Art. 391. Não constitui justo motivo</p>	

<p>para a rescisão do contrato de trabalho da mulher, o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.</p> <p>Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza, contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>
	<p>Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. <u>(Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013)</u></p>
<p>Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto.</p> <p>§ 1º Para os fins previstos neste artigo, o afastamento da empregada de seu trabalho será determinado pelo atestado médico a que alude o artigo 375, que deverá ser visado pelo empregador.</p> <p>§ 2º Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas (2) semanas cada um, mediante atestado médico, dado na</p>	<p>"Art. 392..... ..... ..... ..... ..... § 4o É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis</p>

forma do parágrafo anterior.

"Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de quatro (4) semanas antes e oito (8) semanas depois do parto.

§ 1º Para os fins previstos neste artigo, o início do afastamento da empregada de seu trabalho será determinado por atestado médico nos termos do art. 375, o qual deverá ser visado pela empresa.

§ 2º Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas (2) semanas cada um, mediante atestado médico, na forma do § 1º.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá sempre direito às 12 (doze) semanas previstas neste artigo.

§ 4º Em casos excepcionais, mediante atestado médico, na forma do § 1º é permitido à mulher grávida mudar de função".  
(texto alterado pelo Decreto 229 de 1967)

consultas médicas e demais exames complementares". (texto alterado pela Lei 9799 de 1999)

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 1o A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2o Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3o Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 4o É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

	<p>II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. <u>(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)</u>  <u>§ 5o (VETADO) (incluído pela Lei nº 10.421, de 2002)</u></p>
	<p><u>Art. 392-A.</u> À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5o.</p> <p>§ 1o No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.</p> <p>§ 2o No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.</p> <p>§ 3o No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.</p> <p>§ 4o A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (texto incluído pela lei 10.421 de 2002)</p> <p><u>“Art. 392-A.</u> À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial</p>

para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.

.....  
.....  
§ 5o A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.”  
(texto alterado pela lei 12.873 de 2013)

Art. 392-A À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. (Redação dada pela Lei nº 12.873, de 24.10.2013)

§ 1o (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009)

§ 2o (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009)

§ 3o (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009)

§ 4o A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Incluído pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 5o A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada (Incluído pela Lei nº 12.873, de 24.10.2013)

	<p>Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. <u>(Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013) (Vigência)</u></p>
	<p>Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. <u>(Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013)</u></p>
<p>Art. 393. Durante o período a que se refere o artigo anterior, a mulher terá direito aos salários integrais, calculados de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.</p> <p>Parágrafo único. A concessão de auxílio-maternidade por parte de instituição de previdência social não isenta o empregador da obrigação a que alude o artigo.</p> <p>Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente</p>	<p><b>Não houve.</b></p>

ocupava. ( <u>Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967</u> )	
Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.	<b>Não houve.</b>
Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas (2) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.	<b>Não houve.</b>
Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis (6) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um. Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de seis (6) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.	<b>Não houve.</b>
Art. 397. As instituições de Previdência Social construirão e manterão creches nas vilas operárias de mais de cem casas e nos centros residenciais, de maior densidade, dos respectivos segurados.  Art. 397 - O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternas e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de	<b>Não houve.</b>

<p>trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. (<u>Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967</u>)</p>	
<p>Art. 398. As instituições de Previdência Social, de acordo com instruções expedidas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, financiarão os serviços de manutenção das creches construídas pelos empregadores ou pelas instituições particulares idôneas.</p> <p><u>REVOGADO pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967</u></p>	<p><b>Não houve.</b></p>
<p>Art. 399. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção das creches de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>
<p>Art. 400. Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período da amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.</p>	<p><b>Não houve.</b></p>