



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

O TRABALHO DA MULHER E OS DIREITOS HUMANOS

PAULA COIRO CHAMOUN

RIO DE JANEIRO

2008

PAULA COIRO CHAMOUN

O TRABALHO DA MULHER E OS DIREITOS HUMANOS

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof^a. Dra. Salete Maria Polita Maccalóz

RIO DE JANEIRO

2008

Chamoun, Paula Coiro.

O Trabalho da Mulher e os Direitos Humanos / Paula Coiro Chamoun. – 2008.

81f.

Orientador: Salete Maria Polita Maccalóz.

Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito.

Bibliografia: f. 80-81.

1. Direito das Mulheres - Monografias. 2. Direitos Humanos. I. Maccalóz, Salete Maria Polita. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Faculdade de Direito. III. Título.

CDD 341.655

PAULA COIRO CHAMOUN

O TRABALHO DA MULHER E OS DIREITOS HUMANOS

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data de aprovação: ____/ ____/ ____

Banca Examinadora:

Salete Maria Polita Maccalóz – Presidente da Banca Examinadora
Prof^a. Dra. UFRJ – Orientador(a)

2º Examinador
Prof. UFRJ

3º Examinador
Prof. UFRJ

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Prof^a Dra. Salete Maria Polita Maccalóz, pelos conselhos sempre úteis e precisos com que, sabiamente, orientou este trabalho. Orientação é apontar o caminho por onde seguir, mas jamais defini-lo.

À minha família e namorado pelo apoio incondicional, opiniões e compartilhamento das alegrias e angústias ao longo dessa jornada.

*“Conquistamos direitos e ousamos querer
mais”*

(Declaração das mulheres brasileiras para a 4ª
Conferência Mundial sobre a mulher)

RESUMO

CHAMOUN, P. C. *O Trabalho da Mulher e os Direitos Humanos*. 81f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

Analisam-se as questões relevantes envolvendo o trabalho da mulher relacionado com os Direitos Humanos. Para melhor compreensão do tema, a primeira parte volta-se à análise dos aspectos históricos do trabalho da mulher no Brasil e no mundo. Na segunda parte são estudados aspectos do trabalho da mulher como (i) a dupla jornada, (ii) o mercado de trabalho, a discriminação e as desigualdades entre os gêneros, juntamente com dados estatísticos, (iii) a proteção ao trabalho da mulher e (iv) o projeto de lei 2.513/07 de ampliação da licença maternidade para 6 (seis) meses. A terceira parte dedica-se aos aspectos gerais e nova conceituação de Direitos Humanos, bem como a importância do feminismo.

Palavras-Chave: Trabalho; Mulher; Dupla Jornada; Discriminação; Desigualdade; Mercado de Trabalho; Direitos Humanos; Feminismo.

ABSTRACT

CHAMOUN, P. C. *O Trabalho da Mulher e os Direitos Humanos*. 81f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

It examines relevant issues involving the work of women related to Human Rights. For better understanding of the subject, the first part of the research analyzes the historical aspects of the work of women in Brazil and in the world. In the second part, aspects of the work of women, as (i) the double journey, (ii) the labor market, discrimination and inequality between genders, along with statistical informations, (iii) the protection of women's work and (iv) the draft of law 2.513/07 which extended the maternity license for 6 (six) months, are studied. The third part is dedicated to general aspects and new concepts of Human Rights and the importance of feminism.

Key-Words: Work; Women; Double Journey; Discrimination; Inequality; Labor market; Human Rights; Feminism.

LISTA DE ANEXOS

Anexo I - População economicamente ativa, por sexo, no Distrito Federal e regiões metropolitanas, de 1998 a 2008.....	75
Anexo II - Proporção dos ocupados negros e não negros em situação de vulnerabilidade, por sexo, no Distrito Federal e regiões metropolitanas, no biênio de 2004/2005.....	76
Anexo III - Proporção do rendimento médio hora feminino em relação ao masculino, no Distrito Federal e regiões metropolitanas, entre 1998 e 2004.....	77
Anexo IV - Índice do rendimento hora médio mensal dos ocupados, por sexo e cor, no Distrito Federal e regiões metropolitanas, no biênio 2004/2005.....	78
Anexo V - Proporção de mulheres na população desempregada no Distrito Federal e regiões metropolitanas em 2007.....	79

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. ASPECTOS DO TRABALHO DA MULHER	14
2.1 O Trabalho Feminino na História	14
<u>2.1.1 História Geral</u>	14
2.1.1.1 <i>Antigüidade</i>	14
2.1.1.2 <i>Idade Média</i>	15
2.1.1.3 <i>Idade Moderna</i>	16
2.1.1.4 <i>Idade Contemporânea</i>	18
<u>2.1.2 História no Brasil</u>	21
2.1.2.1 <i>Período Colonial</i>	21
2.1.2.2 <i>Império</i>	21
2.1.2.3 <i>República</i>	22
2.2 Dupla Jornada de Trabalho	27
2.3 Mercado de Trabalho, Discriminação e Desigualdades entre os Sexos	29
<u>2.3.1 Dados Estatísticos</u>	39
2.4 Proteção ao Trabalho	42
2.5 Projeto de Lei 2.513/07 (Ampliação da Licença-Maternidade)	54
3. DIREITOS HUMANOS DA MULHER	65
3.1 Aspectos Gerais	65
3.2 A Importância do Feminismo	68
3.3 Nova Conceituação dos Direitos Humanos	70
4. CONCLUSÃO	71
ANEXOS	75
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80

1. INTRODUÇÃO

Falar em Direito sem se pensar em igualdade é o mesmo que não associá-lo com a justiça. Basta analisar que nas poucas vezes na história em que as sociedades construíram seus direitos, sem respeito à igualdade, vivenciaram aberrações jurídicas, nas quais pessoas podiam ser presas, perder a posse de seus bens e suas vidas, e tudo dentro da legalidade.

No entanto, não tem sido nada fácil para as mulheres conquistar o reconhecimento, na lei e na vida cotidiana, de que devem ter direitos iguais aos do homem em todas as esferas da vida social, econômica e política. Em muitos países, preconceitos mantidos durante décadas e diferentes formas de discriminação legal foram derrubados como consequência de iniciativas voltadas para assegurar uma presença feminina mais visível no processo de tomada de decisões e definição de políticas públicas.

E o Direito do Trabalho das mulheres surgiu como uma medida necessária para assegurar a elas oportunidades de trabalho equivalentes às destinadas aos homens, além daquelas garantias específicas decorrentes de suas peculiaridades biológicas.

O motivo para tal proteção especial é o preconceito que as mulheres sofrem por conta do fator biológico de discriminação contra as diferenças existentes entre ambos os sexos, principalmente, a maternidade, e social, pela simples condição de serem mulheres. A pressão de movimentos sociais das mulheres em diversos governos, fez com que muitos países conseguissem colocar em suas agendas políticas temas, tais como a violência doméstica, o assédio sexual, a discriminação salarial, a sub-representação política, dentre outros.

Não há como analisar o Direito do Trabalho da mulher sem observar o seu mercado de trabalho. Muito embora a legislação brasileira lhes garanta a igualdade formal, a realidade é bastante diferente, demonstrando as desigualdades existentes.

Infelizmente, a igualdade de direitos entre homens e mulheres continua a ser uma demanda ainda não plenamente atendida por alguns países. Apesar de declarada de maneira explícita e formal na maioria das constituições, a verdade é que continua a existir uma distância enorme entre o texto legal e a prática da vida cotidiana na implementação desses direitos legalmente reconhecidos.

Contudo, quando as mulheres sofrem situações de desigualdade, não são apenas elas que sofrem com isso, e sim a sociedade como um todo. Sociedades menos igualitárias, têm mais dificuldade de produzir avanços sociais, gerando menos crescimento econômico, sem o qual um país entra em recessão, que culmina em desemprego e graves males sociais.

O tema é fundado no estudo da proteção ao trabalho da mulher desde o início de sua história até os dias atuais. Tudo isso acrescido de um estudo paralelo dos Direitos Humanos.

Mais especificamente, o objeto deste tema discorre, em uma primeira análise, sobre o trabalho da mulher e sua proteção ao longo do tempo, incluindo as conquistas femininas e assim, associando um exame dos direitos femininos conquistados e existentes na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e na Constituição Federal de 1988 (CF/88), com o que vem ocorrendo na prática e na realidade.

Alguns direitos das mulheres assegurados na CLT, constantes nos artigos 372 e seguintes e na CF/88, são discutidos pontualmente, como a jornada de trabalho, a licença-maternidade com a atual inovação legal, o salário e a reserva de mercado para mulheres, bem como as discriminações e desigualdades nos diversos ambientes de trabalho.

Neste estudo, são analisados alguns tópicos problemáticos referentes ao capítulo da CLT de proteção ao trabalho da mulher, pois alguns outros pontos não precisam mais de debate, já que estão pacificados. Como, por exemplo, a questão da assinatura da carteira de trabalho. Se esta for assinada, os direitos de trabalhador numa relação de emprego formal estão garantidos, independentemente do sexo. Se por acaso, alguma vez houve distinção entre os sexos neste âmbito, atualmente não há mais nenhuma.

Esta parte do desenvolvimento abre espaço para que se explore a questão da evolução da mulher no mercado de trabalho, as diferenças salariais entre os sexos, sua dupla jornada de trabalho e o novo projeto de Lei nº 2.513/07, já sancionado pelo Presidente da República com alguns vetos, que concede incentivo fiscal às empresas que prorroguem por mais dois meses a licença-maternidade para suas empregadas e os efeitos para as mulheres no aspecto profissional.

A segunda parte do desenvolvimento será relacionada aos Direitos Humanos e a sua nova conceituação analisados conjuntamente com o movimento feminista.

Na análise dos Direitos Humanos, parte-se da idéia de que, se por acaso as mulheres não conseguem sua proteção na lei, se pelo menos é levada em conta a humanidade e dignidade delas.

Apesar da existência do trabalho feminino desde os tempos mais remotos, a sua regulação e proteção são recentes. Sendo este, um assunto que não se esgotou nem se esgotará rapidamente. Deste modo, a curiosidade ao realizar este estudo é saber os motivos desta

distinção na proteção aos trabalhadores e trabalhadoras uma vez que, todos começaram a exercer suas funções simultaneamente.

Na opinião de alguns especialistas, as mulheres vêm conquistando suas garantias e proteções perante seus empregadores e o Estado, mesmo que seja tardiamente.

E assim, o estudo concomitante dos Direitos Humanos com os direitos trabalhistas das mulheres permite clarificar questionamentos acerca do tema, contribuindo para a reflexão da mulher no mundo do trabalho e buscando a efetiva igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos empregos. Portanto, a justificativa para a escolha deste tema surgiu com a necessidade de analisar uma realidade no mercado de trabalho.

São expostas indagações, as quais ao longo da pesquisa serão confirmadas ou não.

Nos questionamentos relativos à jornada de trabalho, será que estão cumprindo somente oito horas diárias e recebendo corretamente pelas horas extras, caso a tenham direito?

Outra indagação é relativa à dupla jornada. A maioria das mulheres está inserida no mercado de trabalho e ainda assume funções domésticas, como gerenciar as atividades da casa e cuidar dos filhos, principalmente porque assumiram a posição de chefes de família. Será que realmente o trabalho fora de casa “vale” mais que o doméstico?

Com relação ao novo Projeto de Lei nº 2.513/07 que confere incentivo fiscal às empresas que prorroguem por mais dois meses a licença-maternidade para suas funcionárias, é importante indagar os efeitos que a aprovação desta Lei pode gerar. Será que em função disso, as mulheres serão colocadas em cargos estratégicos distantes de chefias e diretorias, para que não obstaculize o crescimento da empresa?

As questões relativas aos salários entre homens e mulheres devem ser debatidas. Será que existe diferença salarial entre os sexos para exercerem funções idênticas por pessoas igualmente qualificadas? E com relação à raça?

A proteção do mercado de trabalho da mulher é uma garantia constitucional que vem sendo respeitada? Há avanços neste sentido?

E como fica a situação da discriminação contra o trabalho da mulher?

Como os Direitos Humanos vêm se comportando diante de tantas diferenças? Será que seus princípios e garantias somente existem na teoria?

O que se deve é tentar ao máximo responder as questões surgidas acima, permitindo um balizamento à pesquisa. É importante ressaltar que muitas vezes pode não ser possível respondê-las ou não serem estas respostas abaixo as corretas.

No aspecto da jornada de trabalho, vemos que muitas vezes, as mulheres trabalham mais que a jornada diária sem o recebimento referente às horas extras cumpridas. Muitos empregadores têm preferido as mulheres justamente porque não os confrontam, não reclamam do trabalho nem da extensão de sua jornada além do legalmente permitido, se dedicam e se concentram mais que os homens para o cumprimento correto de suas tarefas.

O tempo que elas gastam desde quando saem de casa para trabalhar até o momento em que chegam de volta após mais um dia de trabalho, muitas vezes, é demorado. Isso pode contribuir ou não para um desgaste físico e mental elevado, no qual pode ensejar em queda de produtividade no trabalho.

Com relação à dupla jornada podemos ver que gera na mulher um forte esgotamento seja físico, mental e emocional. É ela quem assume a responsabilidade das bases da casa, porém este trabalho não tem recebido a valorização correta como ocorre com o trabalho fora de casa.

É possível que a correria do mercado de trabalho faça com que as mulheres, principalmente após a aprovação desta lei referente ao Projeto nº 2.513/07, posterguem ainda mais a maternidade em razão do receio de retardar seu crescimento profissional. As mulheres em potencial faixa etária para a maternidade podem deixar de serem alocadas para cargos onde é necessária dedicação quase exclusiva, como aqueles cargos de chefia e comando, uma vez que não mais poderão se dedicar plenamente ao trabalho e terão outras preocupações e ocupações com sua vida pessoal.

O mercado de trabalho vem diminuindo as diferenças entre os sexos no âmbito salarial em razão da maior qualificação das mulheres comparadas aos homens, porém na média os homens recebem salários maiores que as mulheres. Com relação à raça há distinções, apesar do mercado de trabalho também estar diminuindo esta diferença, sendo a maior prejudicada a mulher negra. Atualmente o privilégio tem sido para o trabalhador ou trabalhadora que tiver a melhor capacitação profissional.

Até o momento, apesar do artigo 7º inciso XX da CF/88 dispor a respeito da reserva de mercado, não há aplicação na prática. A mulher vem conquistando com bastante êxito sua inserção no mercado de trabalho através de meios e capacitação próprios, com base numa maior especialização de suas tarefas.

Embora ainda estejam distantes de uma perfeita e completa aplicação ainda ocorrendo algumas injustiças, os Direitos Humanos têm sido cada vez mais presentes no cotidiano de todos os cidadãos, zelando para que a grande parte dos seus direitos seja respeitado.

Este tema visa analisar o trabalho feminino e as suas proteções. As mulheres já são mais numerosas no mundo que os homens e correspondem a uma parcela significativa da mão-de-obra inclusa no mercado de trabalho. Portanto nada mais justo que expor a importância de seu trabalho para que cada vez mais as pessoas possam valorizá-las e protegê-las.

Os Direitos Humanos existem para zelar pela cidadania e respeito aos cidadãos e as mulheres devem ter suas proteções garantidas.

Os objetivos, portanto, são expor a importância desta tão numerosa, qualificada e dedicada massa de trabalhadoras, comparando a legislação protetora ao trabalho das mulheres com a realidade prática e assim, verificar como evitar o surgimento de novas diferenças com relação ao trabalho da mulher.

Por último, a fonte material específica utilizada consiste na pesquisa de livros de doutrina, códigos comentados, artigos e textos publicados sobre o tema do Direito do Trabalho, mais especificamente o trabalho feminino, suas proteções, Direitos Humanos e mercado de trabalho.

O método acima deve ser complementado através da análise de dados e gráficos projetados por pesquisas organizadas por órgãos oficiais do governo, a fim de garantir a veracidade das informações trazidas a respeito do assunto em tela.

2. ASPECTOS DO TRABALHO DA MULHER

2.1 O Trabalho Feminino na História

Para discursar acerca do tema em questão, é necessário demonstrar um breve histórico traçando um paralelo do trabalho das mulheres nos tempos antigos até os dias atuais. Deste modo, verificaremos a evolução desta importante força de trabalho para a economia de diversos países em diferentes épocas.

2.1.1 História Geral

2.1.1.1 Antigüidade

Desde a Antigüidade, a mulher sempre foi indispensável na realização do trabalho. Era no lar, por meio delas, que se constituía uma unidade econômica a qual era o centro de formação e de educação das crianças. Era onde se teciam a lã, se faziam as roupas, se preparavam as refeições, conservas, compotas entre outros labores.

Embora também exercessem atividades extremamente duras ou que exigissem grandes aptidões, o trabalho não lhes conferia nem direitos nem riquezas e muito menos independência. Jamais estes trabalhos reservados à mulher lhe deram prestígio na sociedade.¹ Esse descrédito no trabalho feminino recai sobre a idéia de que a mulher era “simplesmente” uma produtora, e nesta época, o trabalho e a produção não eram apreciados com seus devidos valores. Portanto, o trabalho manual era considerado uma atividade estranha à essência do homem, representando certa inferioridade.

Aristóteles, seguindo o pensamento da época dizia:

“Pensamos, então, que todo o trabalho manual corrompe, uma vez que mistura a alma e a matéria. As mulheres são naturalmente corrompidas

¹ MELO, Floro de Araújo. *O Trabalho da Mulher na História*. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Gráfica Luna, 1978. p. 25.

porque existem para criar matéria. E, dedicadas à matéria e com elas identificadas, serão afastadas de tudo o que é considerado nobre, principalmente da Arte, da Política e da Filosofia.”²

De acordo com este pensamento, acompanhado também por Robespierre, os homens eram os responsáveis por criar a alma. Assim, as atividades do intelecto, que não exigiam nenhum esforço físico, eram extremamente valorizadas, não sendo permitida a entrada de qualquer mulher neste campo.³

A mulher não era considerada “senhora de si” em nenhuma circunstância. Segundo as leis gregas e romanas, a filha estava sujeita ao pai e no caso da morte deste, estaria sujeita aos irmãos e cunhados. Se casada, estava sob a tutela de seu marido. No caso da morte dele, estaria sob a tutela de seus próprios filhos ou a quem o marido houvesse indicado, podendo, inclusive, dignar-lhe um segundo marido.⁴

2.1.1.2 Idade Média

Na Idade Média, não foi diferente. À parte as mulheres nobres, todas as mulheres trabalhavam.

O trabalho não era um valor moral nem social. A sociedade feudal desprezava o trabalho manual, o comércio e todos aqueles que recebiam alguma remuneração pelo seu esforço. Tendo em vista que era uma imposição, um dever, o trabalho não era nem um pouco honroso nem digno de nobreza.⁵

No campo, seu papel, quando não era relacionado à servente dentro dos feudos, era o mesmo que de seus maridos e/ou filhos, não havendo qualquer regalia pelo simples fato de ser mulher e assim, exerciam todas as funções de suporte.

Nas cidades, as mulheres estavam condicionadas a exercerem seus ofícios na condição de aprendizes e, somente em oficinas nas quais se exigia um trabalho mais delicado, tarefa dificilmente bem manejada pelos homens, como as oficinas de bordados. Às mulheres que tinham as portas das corporações de ofício fechadas a elas, restava a submissão aos baixos salários e às duras condições do trabalho a domicílio.

² Ibid. p. 27.

³ Loc. cit.

⁴ Ibid. p. 28.

⁵ Ibid. p. 36.

A única condição aceitável para que a mulher tivesse acesso à maestria e ocupasse o alto cargo que, em regra, era de um homem nas corporações, era quando se tornava viúva de um mestre. Mesmo assim, tentava-se de tudo para retirá-la desta possibilidade, inclusive a perda deste direito caso se casasse novamente.⁶

Tanto nas corporações femininas quanto nas mistas, as funções de comando, as quais eram mais representativas, eram desempenhadas pelos homens e os salários femininos eram em média, 25% menores que os salários masculinos.⁷

Entretanto, a felicidade pessoal da mulher incluía necessariamente o casamento. Através dele é que se consolidava sua posição pessoal e se garantia sua vida econômica. A idéia era que em razão da fragilidade feminina, o homem seria a sua estabilidade e proteção e em troca, teria a colaboração de sua esposa no trabalho e, principalmente, em casa, onde as sociedades patriarcais consideravam ser este o local dela.

Segundo Floro de Araújo Melo⁸ o trabalho feminino neste momento histórico pode ser resumido da seguinte forma:

“Assim, nas sociedades pré-capitalistas, embora jurídica, social e politicamente seja a mulher inferior ao homem, ela participa do sistema produtivo; desempenha, portanto, um relevante papel econômico. Seu trabalho é ainda necessário para garantir a ociosidade das camadas dominantes.”

Deste modo, é possível perceber que seu trabalho é importante para o crescimento econômico-produtivo dos feudos, possibilitando o sustento da nobreza, porém não é nem um pouco valorizado nem reconhecido. E, portanto, a sociedade não prescinde do trabalho dos membros das camadas inferiores, inclusive das mulheres.

2.1.1.3 Idade Moderna

Com o advento do período de Revolução Industrial, tanto as mulheres quanto os menores, inclusive meninas, passaram a trabalhar em fábricas, sendo que seus superiores (patrões) eram sempre homens. Não havia mulheres em cargos de chefia. Era o que Marx, em seu livro “O Capital”, chamava de meia-força de trabalho.

⁶ Ibid. p. 38.

⁷ Loc. cit.

⁸ Loc. cit.

A posição inferior a que tinha sido submetido à mulher até o momento, permitiu o aproveitamento de sua mão-de-obra no trabalho industrial de modo que as desvantagens sociais permitiram arrancar delas a “mais-valia” absoluta. Este mecanismo possibilitava a acumulação rápida de capital por meio do trabalho intensificado, da longa jornada de trabalho e salários baixos.

Portanto, as mulheres em “O Capital” não têm existência como ser social, mas fazem parte, como outras categorias sociais, do exército de reserva industrial.⁹

É importante ressaltar que além das mulheres, também o trabalho infantil foi deslocado às fábricas e permitiu a acumulação de capital pelos industriais.

É nesta fase que surge o conceito de lucro. Os empreendedores passaram a empregar o trabalho feminino e infantil em suas fábricas pelo puro desejo em utilizar um trabalho menos oneroso e assim, acumular mais riquezas para si, e não porque era vontade própria das mulheres.

A Revolução Industrial intensificou o processo de urbanização desalojando do campo imensa massa de trabalhadores e trabalhadoras rurais, gerando dois ângulos diversos: o trabalho e a posse dos instrumentos deste trabalho.

Neste período, homens e mulheres possuíam iguais condições de trabalho e o patrão poderia separar as tarefas de cada um de acordo com sua própria conveniência, verificando em que setor da fábrica a mulher, os homens e os menores seriam mais produtivos. É também, quando as pequenas produções artesanais das mulheres começam a arruinar e, as escolas eram apenas para os homens, sendo que as mulheres não tinham o direito nem de ensinar.¹⁰

Nas fábricas, a remuneração dependia do livre-arbítrio do patrão, as condições de higiene eram deploráveis e podiam sofrer sanções físicas caso trabalhassem com desatenção, resultando em trabalhadoras doentes e humilhadas por seus patrões.

A industrialização revolucionou toda a economia dos países permitindo que as máquinas tomassem o lugar de 10 homens ou mais, os quais por sua vez, tomavam o lugar de 10 mulheres, já que seu trabalho era considerado inferior ao masculino.¹¹

Neste século, a sociedade industrial composta pela parcela feminina almejava a liberdade de cada uma na escolha de sua atividade nas melhores condições possíveis.¹²

⁹ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A Classe Operária tem dois sexos. *Revista de Estudos Feministas*. Rio de Janeiro. Ano 2. Jan./Jun. 1994.

¹⁰ MELO, Floro de Araújo. Op. Cit. p. 48.

¹¹ Ibid. p. 49.

¹² Ibid. p. 50.

Elas concluíram que a única possibilidade de vitória na luta pelas melhores condições de trabalho e de salário estaria na união. É assim, que passam a fundar sindicatos, embora fossem poucos.

Neste mesmo contexto que começam a lutar por mais instrução, emancipação, conquista de carreiras nobres e direito à profissão em igualdade de condições dos sexos. Deste modo, à medida que surgiam novos setores, as mulheres passaram a ser empregadas em tarefas mais importantes.

Nas palavras de Floro de Araújo Melo: “*A falta de formação e de qualificação das mulheres, no mundo do trabalho, é de estarrecer. A história do trabalho feminino é dramática, mas, apesar de tudo, não é apenas, uma narração de uma irremediável e contínua derrota.*”¹³

Pode-se afirmar que desde o momento em que a educação foi permitida às mulheres, elas passaram a questionar a condição de inferioridade a que eram submetidas e que servia como um entrave ao seu crescimento profissional, intelectual e pessoal.

2.1.1.4 Idade Contemporânea

As duas guerras mundiais auxiliaram no crescimento profissional das mulheres. Foi neste período que elas passaram a exercer profissões importantes às quais exigiam maior responsabilidade e conhecimento por parte delas nos locais da guerra, como as enfermeiras.¹⁴

Com a ida de seus maridos à guerra e, até mesmo com a morte deles, e a necessidade de sustento, elas se tornaram as chefes de suas famílias e grandes responsáveis por seus filhos, compelindo-as ao trabalho e ocupando os postos dos homens.

O Tratado de Versalhes, no século XIX, foi o documento o qual manifestou a necessidade de legislação especial às mulheres e menores. E assim, os países foram legislando a respeito desse assunto.¹⁵

No fim do século XIX cresceu o número de trabalhadoras e já no século seguinte, muitas mulheres trabalhavam para viver. Nos países industrializados o desemprego só ocorria quando havia alguma crise econômica ou política, como pode ser evidenciado no regime nazi-

¹³ Ibid. p. 53.

¹⁴ Ibid. p. 52.

¹⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Editora LTr, 2007. p. 29.

fascista, o qual somente empregava homens. Nas demais épocas, o índice de mulheres trabalhando somente aumentava.¹⁶

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada ao fim da 1ª Guerra Mundial com o objetivo de universalizar as leis trabalhistas para a manutenção da paz mundial. Desde sua fundação, a OIT realizou inúmeras conferências.

A maior parte das convenções estabelece normas internacionais aplicáveis igualmente aos homens e às mulheres, enquanto que outras tratam do emprego e das condições de trabalho somente das mulheres, como: proteção à maternidade, trabalho noturno, trabalho subterrâneo e igualdade de remuneração.¹⁷

Em seu início, esse organismo internacional se empenhava na proteção da mulher contra qualquer forma de exploração. Atualmente, ao ampliar seu programa, a OIT tende a conduzir a mulher a obter formação profissional e, em consequência, atingir a igualdade de tratamento e oportunidades de emprego.¹⁸

A OIT também leva em consideração que muitas mulheres trabalhadoras enfrentam problemas particulares por sua condição de mães e pela dupla jornada, responsável por englobar o trabalho e os afazeres domésticos, não esquecendo que em muitos países as mulheres se deparam com problemas especiais decorrentes da concepção social e dos costumes, dificultando ainda mais sua preparação para o trabalho e sua participação na vida econômica e social.¹⁹

O trabalho da mulher, historicamente, pode ser considerado como de menor valor que o do homem. Uma comprovação disto é a diferença salarial entre os sexos, já que a elas sempre foi pago um salário inferior àquele pago aos homens, seja porque produziam menos, trabalhavam na produção de bens de menor valor no mercado, trabalhavam em empregos que exigiam menor qualificação no mercado ou até mesmo porque tinham menor capacidade de se organizarem em sindicatos.

Infelizmente, esta situação sempre foi mundial, obviamente com suas variações em cada país.

¹⁶ MELO, Floro de Araújo. Op. Cit. P. 59.

¹⁷ ROCHA, Sílvia Regina da. *O Trabalho da Mulher à Luz da Constituição de 1988*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1991. p. 19.

¹⁸ Ibid. p. 21.

¹⁹ Ibid. p. 20.

Em 1951, esta situação gerou a Convenção nº 100 da OIT, responsável por pregar que seus signatários adotassem meios para a igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a feminina para trabalhos de igual valor.²⁰

No entanto, por meio de pesquisas de diversos organismos sociais, percebemos que esta diferença ainda existe.

Nos anos 70 estoura o movimento feminista, no qual as reivindicações deste movimento atestavam a que ponto a exploração, o conceito-chave do marxismo e base da relação antagônica entre as classes, era fundamentalmente insuficiente para mostrar a opressão sofrida pela mulher quanto às relações homem/mulher no seio da sociedade.²¹

É neste momento histórico que há intensa queda da fecundidade das mulheres, reduzindo o tamanho das famílias e ampliando o número delas chefiadas por mulheres. E assim, as transformações nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher, intensificadas pelo impacto desses movimentos feministas e pela presença cada vez mais atuante das mulheres nos espaços públicos, alteraram a constituição da identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo. A expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho.²²

Nos dias atuais ainda há resquícios pregando a ideia de que as mulheres devem ser criadas apenas para o gerenciamento do lar e da família. Claro que alguns países ainda são mais arcaicos neste ponto de vista e possuem uma visão “machista”, mas isso é influência da evolução da história e cultural dos mesmos, que, porém vêm reduzindo, e se tornando cada vez mais clara a frequência e importância da mulher nas universidades e no mercado de trabalho.

²⁰ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. Cit. p. 90.

²¹ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Op. Cit.

²² HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret. *As Novas Fronteiras da Desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Senac, 2003. p. 328/329.

2.1.2 História no Brasil

2.1.2.1 Período Colonial

Durante este período a colônia era basicamente composta por terras ainda pouco exploradas em que não constatava uma verdadeira economia, haja vista que não era permitida a instalação de qualquer tipo de indústria (com exceção dos artesãos) e somente se permitia a atividade voltada para a agricultura utilizando a mão-de-obra escrava.

E é justamente no tráfico de escravos promovido pela metrópole Portugal que se encontrava a mão-de-obra feminina. Não havia diferença no esforço laboral que era exercido tanto pelo escravo quanto pela escrava, havendo inclusive, participação feminina em alguns ofícios masculinos, como a alfaiataria e a tecelagem.²³

Para a escrava também eram reservados algumas corporações de ofícios relacionadas às atividades tipicamente femininas como as doceiras.²⁴

À mulher branca, que vinha da metrópole para povoar a colônia, não lhe cabia nenhum trabalho, sendo seu papel apenas de esposa.²⁵

2.1.2.2 Império

Apesar da mudança política devido à independência, a economia mantém-se a mesma escravista que na época da colônia. E no que dizia respeito ao direito de voto e no analfabetismo as mulheres continuavam sendo ignoradas.²⁶

As mulheres brancas, não-escravas exerciam o papel de guardiã do lar e da família, ocupando-se dos afazeres domésticos. Já às mulheres pobres e às escravas, nada lhes restava senão trabalhar para seu sustento e também enfrentar o preconceito que tal situação gerava em uma sociedade que via o espaço público como privativo dos homens.²⁷

²³ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. Cit. p. 21.

²⁴ Loc. cit.

²⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. Cit. p. 20.

²⁶ Ibid. p. 21.

²⁷ Ibid. p. 22.

Um marco importante foi o fim da escravidão em 1888, que permitiu todos de se tornarem trabalhadores livres e capazes de vender sua força produtiva.

2.1.2.3 República

Neste momento histórico, começou a onda de imigração de europeus que vinham trabalhar nas fazendas. Porém, ao não se adaptarem à vida no campo, muitos se dirigiram às cidades, juntamente com alguns dos ex-escravos livres, e assim, possibilitaram o início da industrialização no Brasil. E neste fluxo de pessoas às cidades estavam incluídas muitas mulheres trabalhadoras responsáveis pelo sustento de suas famílias. Eram as trabalhadoras italianas, espanholas, romenas, portuguesas, judias, dentre outras nacionalidades e etnias.

No entanto, nas primeiras décadas do século XX no Brasil, grande parte do proletariado era constituído por mulheres e crianças.

De acordo com o censo, em 1890, existiam no Brasil 119.581 mulheres estrangeiras contra 231.731 homens.²⁸

Neste mesmo período, pode ser destacado trecho do relatório transitório de membros de uma alfaiataria, que viam a inserção das mulheres nessas oficinas como uma grave ameaça ao seu ofício de alfaiate:

“(...) a mulher na nossa classe é por demais explorada, e atualmente, sentimo-lo dizer, é a mais perigosa concorrente e portanto muito contribui para a sua e nossa decadência.

Talvez que as circunstâncias da vida, o desejo de auxiliar o esposo, o irmão, o progenitor, levam-na a procurar trabalho nas alfaiatarias, quando a demasiada concorrência lhes fecha as portas dos *ateliers* de modistas ou outros misteres.

E assim as vemos manufaturar por preços ínfimos o que os oficiais dantes faziam por preços regulares (...)”²⁹

A industrialização no Brasil não foi diferente dos países europeus, os quais empregavam as mulheres em tarefas menos especializadas e mais delicadas, propiciando uma divisão de trabalho fabril e pior remuneração a elas.

²⁸ FAUSTO, Boris. *Trabalho urbano e Conflito Social*. Rio de Janeiro: Editora Difel, 1977. p. 104 *apud* PRIORE, Mary Del (org.); BASSANESI, Carla (Coord. de textos). *História das Mulheres no Brasil*. 9ª Edição. 1ª reimpressão. São Paulo: Ed. Contexto, 2008. p. 580.

²⁹ PINHEIRO, Paulo Sérgio; HALL, Michael M. *A Classe Operária 1889/1930 – O movimento operário*. Vol. 1. São Paulo: Editora Alfa-Omega. 1979. p. 149.

Muitas mulheres complementavam o orçamento doméstico trabalhando em casa. Para os industriais era bastante lucrativo, porque deixavam de pagar determinados impostos e ainda exploravam discretamente uma força de trabalho cuja capacidade de resistência era considerada baixa.

Em 1912, teve início a tramitação de um projeto de Código do Trabalho apresentando uma legislação específica ao trabalho feminino. Dentre algumas previsões de seu texto estavam presentes a possibilidade da mulher conseguir um emprego independentemente da autorização de seu marido, a limitação de sua jornada de trabalho para 8 (oito) horas diárias e a licença-maternidade, embora fosse de moldes diferentes daqueles atuais.³⁰

Infelizmente, embora este código tenha sido discutido por um longo tempo, não foi aprovado.

O Brasil começa a produzir legislação relativa ao sexo feminino no Código Civil de 1916, quando concede às mulheres casadas a capacidade relativa de seus direitos civis, a qual se encerra na década de 60 e passa a ser capacidade absoluta. As mulheres casadas, para seguirem em direção ao mercado de trabalho, necessitavam da autorização dos maridos, que inclusive, podiam direcionar suas carreiras, pedindo demissão de seus empregos por elas.

Esse Código Civil de 1916 ao mesmo tempo em que garantia cidadania para os brasileiros, também retardava certos direitos às mulheres, principalmente depois de casadas. É nesse aspecto que temos a certeza de que o homem exercia a função do *Pater Familias* ou seus filhos homens assumiam a autoridade na ausência do pai.

A lei para a proteção às mulheres trabalhadoras foi a Lei nº 1.596 de 29 de dezembro de 1917, que surgiu no estado de São Paulo. Esta norma instituiu o Serviço Sanitário do Estado, proibindo o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez.³¹

No âmbito federal, o Decreto nº 16.300 de 21 de dezembro de 1923, facultava às mulheres, empregadas em indústrias e em estabelecimentos comerciais, o descanso de trinta dias antes e outros 30 (trinta) dias após o parto.³²

No início dos anos 20, a sociedade passou a modernizar-se em todos os sentidos. No interior das fábricas os anarquistas e os socialistas lutavam contra os maus-tratos dos patrões e as formas de exploração do trabalho. Já os industriais passaram a modernizar as relações de trabalho, acreditando que os operários eram “cidadãos inteligentes” e não mais escravos.

³⁰ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. Cit. p. 27.

³¹ Ibid. p. 28.

³² Loc. cit.

Defendiam, inclusive, que as fábricas fossem remodeladas e higienizadas, pintadas e iluminadas de modo a criar um ambiente saudável e de conforto com a paz suficiente para exterminar com as lutas de classes. Muito embora, esse pensamento moderno ainda passava por longe das mentes de alguns industriais.³³

A Convenção nº 3 da OIT, ratificada no Brasil e promulgada por meio do decreto nº 423 de 12 de novembro de 1935, garantia à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de 6 (seis) semanas antes e depois do parto e também, dois intervalos de 30 (trinta) minutos para a amamentação. Assim, neste período de afastamento, a mulher receberia uma remuneração para garantir sua manutenção e a de seu filho.³⁴

A Convenção nº 4 da OIT, também ratificada e promulgada no Brasil, proibia às mulheres o trabalho noturno realizado entre 22 horas e 5 horas do dia subsequente tanto nas indústrias públicas quanto privadas. Porém, este decreto foi posteriormente revogado.³⁵

Com relação ao trabalho no campo, a mão-de-obra de ex-escravos somou-se à mão-de-obra de imigrantes, que se utilizavam do regime de colonato nas fazendas.

As mulheres exerciam um papel muito importante nesse sistema, sendo o sucesso resultante da capacidade delas de aproveitar ao máximo as vantagens deste regime de trabalho, que lhes permitia exercer o trabalho doméstico com o trabalho na fazenda.

A essas mulheres colonas, assim como seus maridos, não lhes eram conferidos nenhum tipo de proteção, porque estavam submetidos ao contrato de colonato com o proprietário de terras.³⁶

A Constituição Federal de 1934 apresentou um lado social-democrata, garantindo jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, descanso semanal, férias anuais remuneradas, igualdade de salários entre os sexos, proibição de trabalho feminino em atividades insalubres, assistência médica e sanitária à gestante, salário-maternidade e licença-maternidade, dentre outros benefícios.³⁷

No entanto, a Constituição Federal de 1937, conferia poderes ditatoriais ao Presidente da República. Em função disso, foi omitida a garantia de emprego à gestante e a isonomia de salários entre homens e mulheres.

³³ PRIORE, Mary Del (org.); BASSANESI, Carla (Coord. de textos). *História das Mulheres no Brasil*. 9ª Edição. 1ª reimpressão. São Paulo: Ed. Contexto, 2008. p. 587.

³⁴ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. Cit. p. 30.

³⁵ Loc. cit.

³⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. Cit. p. 34.

³⁷ Ibid. p. 35.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) entrou em vigor em 1943 e significou a compilação de leis esparsas existentes que regulavam sobre diversas profissões, acrescentando inovações legais.

Quanto ao trabalho da mulher, apenas foram compiladas leis que já anteriormente regulamentavam este assunto. E assim, podemos observar que a intenção do legislador foi proteger a mulher quanto à sua saúde, moral e capacidade reprodutiva.³⁸

Com a Constituição Federal de 1946, logo após a 2ª Guerra Mundial, voltaram aqueles princípios democráticos da Constituição de 1934. Essa nova Carta não só manteve as garantias existentes como instituiu outras novas: assistência aos desempregados, direito de greve e participação obrigatória e direta no lucro das empresas. Porém, quanto às mulheres, não trouxe nenhuma inovação.³⁹

Durante os anos 50 e 60, o Brasil viveu seu grande “boom” econômico, vivenciando, assim, um período de acentuado crescimento urbano e industrialização, o que motivou o surgimento de muitos postos de trabalho.

É nesse panorama em que se destacavam as diferenças sociais. A mulher de classe média vislumbrava o trabalho como algo que se interrompia com a chegada dos filhos e apenas como um complemento do salário de seu marido, enquanto a mulher de classe baixa via o trabalho como a única forma de garantir seu sustento e de sua família. Ademais, era bastante clara a existência de profissões tipicamente femininas, tais como: enfermeiras, costureiras, professora primária, vendedoras, dentre outras.⁴⁰

Com o decorrer destes anos de industrialização aliada à urbanização, houve uma desvalorização do trabalho doméstico e uma intensa valorização aos bens de consumo, que para comprá-los era necessário o poder aquisitivo para tal.⁴¹

É neste sentido que as mulheres passam a ter um papel diferente perante à sociedade, inserindo-se no mercado de trabalho, tanto para uma maior independência quanto para as necessidades de consumo pessoal e familiar. Mesmo assim, ainda era perceptível o preconceito existente contra essa nova realidade no mercado de trabalho e na vida das mulheres.

Em 1962 surgiu o Estatuto da Mulher Casada, o qual retirou de nosso ordenamento jurídico a condição da mulher de relativamente incapaz constante no Código Civil de 1916 e retirou da CLT, a condição do marido autorizar o trabalho de sua esposa.⁴²

³⁸ Ibid. p. 36.

³⁹ Ibid. p. 39/40.

⁴⁰ Loc. cit.

⁴¹ Ibid. p. 41.

A Constituição Federal de 1967 inovou ao proibir critérios de admissão diferentes por motivo de sexo, cor ou estado civil, além de assegurar à mulher trabalhadora aposentaria aos trinta anos de serviço com salário integral.⁴³

Nos anos 70, sob o regime militar, a economia brasileira continuou crescendo e assim, os postos de trabalho juntamente com a contínua inserção da mulher no mercado. Ocorre que, nos anos 80, o Brasil mergulhou numa profunda crise econômica à qual reduziu a condição de vida de muitas famílias, compelindo as mulheres a se inserirem ainda mais no mercado de trabalho, abandonando suas atividades meramente do lar. E, já que normalmente as mulheres não se adaptavam bem ao trabalho fabril, foi no setor de comércio e prestação de serviços que elas encontraram mais vagas de trabalho.⁴⁴

Portanto, neste período, completa-se o ciclo de remodelagem da imagem social da mulher.

A Constituição Federal de 1988 surgiu com o ideal de garantia da igualdade, principalmente entre homens e mulheres, dando, assim, importância a certos princípios fundamentais desrespeitados durante os anos de Ditadura Militar.

Embora a questão sobre a igualdade na Constituição fosse muito comentada, não buscou-se a igualdade absoluta, tendo em vista a desigualdade fática entre ambos os sexos. Portanto, não há como dar à mulher um tratamento completamente igual ao dado pelo homem, em razão de suas diferenças particulares, como é o caso da gestação. Segundo Aristóteles: “*A verdadeira igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.*”⁴⁵

Em assim sendo, assegurada a igualdade entre homens e mulheres, sumiram proibições absurdas.

A Constituição atual reforça pontos importantes como a licença-maternidade, estabilidade à gestante, proteção do mercado de trabalho da mulher, proibição de diferenças salariais, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo.

Estes pontos específicos criados na Magna Carta significariam um mandamento ao legislador infraconstitucional a fim de que elaborasse mecanismos para a correta inclusão da mulher no mercado de trabalho.

Muitas mulheres trabalhadoras, especialmente as feministas, têm lutado pela construção de uma esfera pública democrática, com o ideal de assegurar a questão feminina e

⁴² Ibid. p. 42.

⁴³ Loc. cit.

⁴⁴ Ibid. p. 44.

⁴⁵ Ibid. p. 50.

assegurar a conquista dos direitos que se referem à condição da mulher. Por isso é importante estabelecer as pontes que ligam as experiências da história recente com as do passado, acreditando que nos fortalecemos para enfrentar os inúmeros problemas do presente.

2.2 Dupla Jornada de Trabalho

O trabalho doméstico, que já foi tema de diversas pesquisas, quase não é mais estudado. Ao invés de se utilizar deste conceito para questionar a sociedade salarial, fala-se em termos como a “dupla jornada”, “acúmulo” ou “conciliação de tarefas”, como se fosse apenas um apêndice do trabalho assalariado.⁴⁶

Quanto a este tema, é possível afirmar que pouco mudou. Se antigamente o espaço doméstico era o lugar privativo da mulher e os afazeres domésticos nada menos que sua obrigação, com a realidade de entrada das mulheres no mercado de trabalho, pouco mudou. A maioria da população mundial continua com este mesmo pensamento.

Muito embora, o trabalho doméstico tenha passado a ser abordado como atividade de trabalho tanto quanto o trabalho profissional, permitindo considerar simultaneamente as atividades desenvolvidas na esfera doméstica e na esfera profissional, cabe destacar que socialmente só adquirem prestígio aqueles trabalhos que são remunerados, e que se realizam em âmbito público. Dessa forma, dado que o trabalho doméstico, apesar de sua importância fundamental para a reprodução ideológica, cultural e da força de trabalho, não reúne estas características, carece por completo de reconhecimento por parte da sociedade, já que o primeiro padrão de reconhecimento social das pessoas é o trabalho remunerado.

Assim, a jornada de trabalho das mulheres tornou-se muito extensa. A grande maioria dos homens não cozinha, não lava roupa, não limpa a casa. E isso é feito por suas companheiras por aproximadamente 30 horas por semana que, somados à jornada de trabalho das mulheres fora do ambiente doméstico (44 horas), atingem a carga horária, em média, de 75 horas semanais.⁴⁷

Então, se o homem aceita os rendimentos advindos do trabalho feminino para que este se junte aos seus e, assim possam compor a renda familiar, o contrário também deveria

⁴⁶ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. *Genre, Travail, Mobilités, Centre National de La Recherche Scientifique*. São Paulo. Maio de 2007.

⁴⁷ CALIL, Léa Elisa Silingowski. Op. Cit. p. 80.

ocorrer. Só que, apesar de não serem todos, poucos homens auxiliam no trabalho doméstico para diminuir a carga excessiva submetida a elas na tentativa de conciliação do trabalho profissional e o doméstico.

A idéia de uma divisão entre mulheres e homens do trabalho profissional e, principalmente doméstico, pode ser destacada em 4 (quatro) formas: modelo tradicional, modelo de conciliação, parceria e delegação.

No “modelo tradicional”, o papel na família e o papel doméstico são assumidos inteiramente pelas mulheres, sendo, aos homens, apenas cabível o papel de “provedor”.

No modelo chamado de “conciliação”, cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar a vida familiar e a vida profissional.

O “paradigma da parceria” considera mulheres e homens como parceiros, presumindo relações entre ambos mais de igualdade que de poder. É neste modelo que poderia ser apresentada uma maior prática de divisão de tarefas domésticas pelo casal.

Finalmente, o “modelo de delegação” deve sua existência à polarização do emprego das mulheres e ao crescimento da categoria de profissões de nível superior e de executivas. Assim, elas têm ao mesmo tempo a necessidade e os meios para delegar a outros as tarefas domésticas e familiares. A expansão do setor de serviços oferece novas soluções para o antagonismo entre responsabilidades familiares e profissionais.

Em pesquisas realizadas observa-se que na maioria dos países vigora o “modelo de conciliação”. Essa liderança ocorre por causa dos obstáculos relacionados à ausência de equipamentos coletivos, falta de políticas públicas que estimulem o trabalho da mulher em tempo integral, e à existência de políticas que estimulem a inatividade das esposas e sua volta ao trabalho em tempo parcial. Somam-se ainda, as relações e normas sociais que continuam a negar qualquer legitimidade às trabalhadoras em tempo integral e a possibilidade de carreira às mulheres que também são mães. Portanto, a dificuldade localiza-se na escassez de políticas públicas e de movimentos sociais.⁴⁸

Um pensamento crítico dessa conciliação não pode se desenvolver fora do contexto de reflexão sobre as modalidades de reprodução da servidão doméstica.

A socialização familiar, a educação escolar, a formação na empresa, esse conjunto de modalidades diferenciadas de socialização se combinam para a reprodução sempre renovada das relações sociais. As razões dessa permanência das atribuições do trabalho doméstico às mulheres continuam sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais

⁴⁸ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Op. Cit.

de sexo/gênero. O que é mais espantoso é a maneira como as mulheres continuam a se incumbir de seu trabalho doméstico.

Mesmo que haja a delegação, um de seus limites está na própria estrutura do trabalho doméstico e familiar: a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam. É preciso refletir sobre o motivo dessa permanência, mas, principalmente, como mudar essa situação, sendo necessário questionar os âmbitos psicológicos da dominação e a dimensão da afetividade.⁴⁹

Em nome da mencionada conciliação entre a vida familiar e a vida profissional presumida às mulheres, no nível internacional, vem ocorrendo o fenômeno da flexibilidade no volume do emprego e no tempo de trabalho garantido essencialmente a elas. Esse amplo recurso é possível porque há uma legitimação social para o emprego das mulheres por durações mais curtas de trabalho. Essa flexibilidade aumenta as desigualdades entre homens e mulheres quanto às condições de salário e de emprego.

A resistência de movimentos sociais, organizações, sindicatos e outros organismos têm representado um dos limites nesse processo de flexibilização do trabalho.

O emprego em tempo parcial significa uma redução em diversos direitos trabalhistas como o salário proporcional, diminuição das oportunidades de promoção e carreira, férias, décimo terceiro salário e aposentadoria, mas poderia representar mudanças na divisão sexual do trabalho doméstico ou quem sabe, deixar as mães mais estimuladas a trabalharem em tempo parcial do que integral, rendendo mais em seus serviços. Talvez o mais sensato seria a diminuição maciça do tempo de trabalho para os dois sexos.⁵⁰

2.3 Mercado de Trabalho, Discriminação e Desigualdades entre os Sexos

Para a discussão a respeito do tópico em referência, é preciso conceituar o princípio da Igualdade ou Isonomia e definir o que significa a discriminação.

O respeito ao Princípio da Igualdade é fator essencial para se alcançar à democracia e o Estado Democrático de Direito, sendo basilar para uma sociedade justa.

O Princípio da Igualdade, presente nos artigos 3º, 5º e 7º da Constituição Federal, serve como base de todo o ordenamento jurídico. Atender a este princípio não é tratar a todos

⁴⁹ Loc. cit.

⁵⁰ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *Flexibilidade, Trabalho e Gênero*. Rio de Janeiro, 2000.

de forma igual. Assim, para a igualdade estabelecida no diploma legal ser realmente efetivada, é necessário que se trate igualmente os iguais, porém desigualmente os desiguais, cada um na exata proporção de sua desigualdade.

O Princípio da Isonomia pode ser melhor definido como aquele que permite a maior inclusão possível dos cidadãos nos procedimentos públicos de justificação e aplicação das normas jurídicas e de gozo dos bens e políticas públicas, desempenhando a função básica de permitir a sobrevivência democrática de uma sociedade pluralista.⁵¹

Segundo a autora Léa Elisa Silingowschi Calil:

“desigualdades há muitas, em todos os sentidos, e todas devem ser protegidas ou combatidas pelo arcabouço jurídico criado sob o esteio da isonomia. Protegidas quando estas desigualdades estão na própria natureza da pessoa ou direito a ser protegido, e combatidas quando dão margem a desigualdades injustas e ilegais”.⁵²

Todo o ordenamento jurídico é construído com a finalidade de possibilitar a vida harmônica das pessoas num contexto social. Isso só é possível com o binômio: igualdade e liberdade. O primeiro foi mencionado há pouco. Todavia, o mesmo se passa com o segundo princípio. O direito à liberdade já nasce tolhido por direitos assegurados aos outros que vivem na mesma sociedade.

O Direito não assegura apenas o direito à vida, mas o direito à vida em sua plenitude, traduzido como o direito à vida com dignidade.

Então, seguindo essa linha de pensamento, não é digno que mulheres não tenham as mesmas condições de trabalho que os homens, sendo “punidas” por engravidarem e assim, recebendo salários inferiores aos dos homens pelo mesmo trabalho. Deste modo, estariam sendo discriminadas pelo simples fato de serem mulheres.⁵³

Ora, desde a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho, o que é chamado de *feminização do trabalho*, elas vêm enfrentando dificuldades devido aos tratamentos diferenciados, que se resumem à discriminação de seu trabalho pela condição única de serem mulheres.

Conforme já mencionado anteriormente, a proteção ao mercado de trabalho da mulher está prevista no artigo 7º da atual Constituição Federal. Este dispositivo constitucional visa

⁵¹ NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: Editora LTr, 2005. p. 28.

⁵² CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. Cit. p. 85.

⁵³ CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho Feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: Editora LTr, 2007. p. 40.

garantir que as mulheres tenham o mesmo acesso e igual oportunidade de trabalho que homens, buscando afastar toda e qualquer possibilidade de discriminação em relação à ela. Para isso, o que certos autores apóiam é a criação de mecanismos de incentivo à contratação de mulheres nas empresas, como alguns já consideram o pagamento do salário-maternidade arcado pela Previdência Social e não pelo empregador.⁵⁴

Quanto à discriminação, uma perfeita definição seria a seguinte: distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher dos Direitos Humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.⁵⁵

De fato, o tratamento diferenciado resultante da discriminação é como se fosse uma “parede invisível”, que nega direitos e gera a exclusão social, violando a possibilidade de viver com dignidade a que todo cidadão tem direito. Ademais, a discriminação afeta a auto-estima da pessoa, ensejando a diversas doenças de ordem psíquica⁵⁶. E pior, a discriminação gera a exclusão e vice-versa.

Podem ser apontadas algumas modalidades de discriminação como: a direta, a indireta, a vertical e a horizontal.

É discriminação “direta” quando houver o favorecimento ou a exclusão explícita de certos trabalhadores em razão de características como sexo, estado civil, cor nacionalidade, entre outros. Um exemplo é o anúncio de vaga de emprego apenas para trabalhadores de um determinado gênero, sem qualquer justificativa plausível.⁵⁷

Diferentemente da discriminação anterior, a “indireta” não se apresenta de forma clara, ocorrendo de forma camuflada. Cuida-se de práticas relativamente neutras, mas que, na realidade criam desigualdades entre pessoas que têm as mesmas características. Nesta modalidade, o que importa é o efeito dessa ação. Um exemplo é o fato de diversas empresas não demonstrarem expressamente a não-efetivação de mulheres aos cargos de chefia, mas na prática, se utilizam de regras informais e discriminatórias para não as elevarem a estes cargos.⁵⁸

⁵⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Práticas Discriminatórias contra a mulher e outros estudos*. P. 68 apud CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. Cit. p. 53.

⁵⁵ Ibid. p. 66.

⁵⁶ CANTELLI, Paula Oliveira. Op. Cit. p. 39.

⁵⁷ NOVAIS, Denise Pasello Valente. Op. Cit. p. 34.

⁵⁸ Ibid. p. 35.

A discriminação “vertical” manifesta-se pela dificuldade de acesso aos postos de alto escalão, ou quando transpassada esta barreira, pela desvalorização salarial subsequente.⁵⁹

A última modalidade é a “horizontal”, constatada quando os empregos ocupados tradicionalmente por grupos segregados são piores remunerados que aqueles ocupados pelos grupos dominantes.⁶⁰

A legislação sempre coibiu qualquer tratamento diferenciador que não fosse baseado na idéia de tratamento desigual aos desiguais do Princípio da Isonomia, mas que fosse sustentado apenas em preconceito e discriminação.

Qualquer forma de discriminação agride aos ideais democráticos do Estado. Por isso, discriminar é transgredir o princípio constitucional da igualdade e afrontar a democracia.

É indiscutível que a legislação garante a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, apenas diferenciando-as nas suas questões de natureza, como as de cunho biológico. No entanto a realidade prática apresenta-se de forma bastante distinta da lei.

Há diversos documentos legais que, ao regulamentar o trabalho, mencionam a busca pela igualdade e não-discriminação baseada em gênero. A Declaração Universal dos Direitos Humanos; a Convenção nº 100 da OIT, a qual previa salários iguais para trabalhos de igual valor entre homens e mulheres; os artigos 5º e 7º da Constituição Federal de 1988; o artigo 5º da CLT e a Lei 9.029/95, a qual proíbe qualquer espécie de discriminação de acesso ou manutenção de emprego por sexo, idade, estado civil ou situação familiar são alguns exemplos.

A partir do momento em que a mulher inserida no mercado de trabalho, ou que pretende inserir-se nele, passa a ter sua capacidade avaliada por critérios subjetivos, é possível constatar a ocorrência de preconceito e discriminação, que nada julgam de fato. Portanto, em determinadas circunstâncias como estas, a lei surge para corrigir as distorções existentes no mercado de trabalho, que nada mais servem do que impedir a inserção e ascensão da mulher trabalhadora.

A realidade para a mulher que trabalha é complexa. Ela enfrenta preconceitos de colegas de trabalho do sexo masculino, de seus superiores, clientes, dificuldades para alcançar postos de chefia e, é mais comumente vítima de assédio sexual e moral. Além desses empecilhos, seu trabalho é visto como mais descartável que o do homem, tendo em vista que são as primeiras a serem demitidas e se tornarem desempregadas.

⁵⁹ Ibid. p. 36.

⁶⁰ Loc. cit.

De acordo com trecho extraído de Léa Elisa Silingowski Calil, podemos entender como tem sido a tentativa de solução das diferenças entre os sexos:

“(...) Daí a adoção de programas tanto no setor público quanto no setor privado, atribuindo um tratamento um tratamento especial às mulheres, até que haja um equilíbrio entre os sexos no mercado de trabalho, tornando-o mais homogêneo, o que pouco a pouco vem conseguindo. (...)”⁶¹ – *grifamos*.

Todavia, apesar das tentativas legislativas e da própria sociedade organizada por meio de suas ações organizadas, a desigualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres ainda é persistente. No entanto, é um exemplo de que o aparato legislativo criado para combatê-la não foi capaz de extirpá-la, seja por falta de efetividade, seja por ausência de elementos ou de normas realmente eficazes. Porém, é possível arriscar-se e concluir que normas e amparos legais para combater a diferenciação já existem em quantidade suficiente, o mais difícil tem sido realmente colocá-los em prática.

Uma possível solução são as ações afirmativas, também chamadas de discriminações positivas, que *“são medidas destinadas ao favorecimento de grupos ou segmentos sociais que se encontram historicamente em condições desfavoráveis na sociedade”*⁶². A implantação dessas ações em favor das mulheres visa sua inclusão social, através de medidas que ampliem sua inserção no mercado de trabalho e estimulem sua capacitação profissional, buscando a sua plena cidadania. É, por meio dessas ações afirmativas, que devem ser dados tratamentos diferenciados aos desprivilegiados para superar as desigualdades sociais. Assim sendo, a igualdade formal, por si só, não consegue proporcionar uniformidade de oportunidades, então as ações afirmativas buscam corrigir estes desequilíbrios na sociedade com meios de implementação da igualdade material existente no campo fático. Assim, mais uma vez deve ser repetido: somente quando pessoas desiguais forem tratadas na medida dessa desigualdade, significa que a lei estará tratando a todos da mesma maneira.⁶³

Incumbe a essas ações promover o acesso ao trabalho, mudanças culturais, desenvolvimento de mecanismos de conciliação entre vida profissional, familiar, social e a dignidade no trabalho as quais inibem práticas de assédio sexual, moral e outros. No entanto,

⁶¹ Op. Cit. p. 92.

⁶² CANTELLI, Paula Oliveira. Op. Cit. p. 174.

⁶³ Ibid. p. 175.

é importante que, o Estado também crie formas de efetivar estas ações afirmativas através de incentivos financeiros, fiscais ou qualquer outro programa.⁶⁴

Em pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2003, é bastante irrisório o índice de empresas que adotavam as ações afirmativas: 7% das empresas promoviam essas ações ao estabelecer programas especiais para contratação de pessoas usualmente discriminadas no mercado de trabalho (mulheres, negros, pessoas com mais de 45 anos); 3% das empresas adotavam programas de capacitação profissional para melhorar a situação das mulheres e 3% das empresas estipulavam metas para a redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres. Em conclusão, estes empreendimentos com mão-de-obra diversificada têm melhores condições de satisfazer consumidores cada vez mais diferenciados e exigentes, sendo importante para sua competitividade. E assim, atraem maiores investidores do que outras empresas que não adotam tais procedimentos.⁶⁵

Na verdade, no Brasil, muitas vezes essa “responsabilidade social” é mais uma estratégia de marketing do que uma ação social. Porém, conforme o consumidor for se conscientizando de seu papel político e começar a dar mais importância para as empresas com conscientização social, pode ser que a luta pelo fim da discriminação contra a mulher avance, principalmente no aspecto cultural.⁶⁶

A origem dessa divisão sexual do trabalho acentuou-se com a industrialização devido à maciça entrada da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho, porém, a desigualdade vai se modificando ao longo do tempo. É o caso em que as mulheres conseguem reduzir a desigualdade num setor do mercado, mas, no entanto, a diferenciação surge mais acentuada em outro setor.

Verifica-se, portanto, que a discriminação em relação ao emprego feminino gera efeitos sobre seu ingresso e manutenção no mercado de trabalho, inclusive sobre a renda auferida pela mulher. Deste modo, as mulheres negras sofrem dupla discriminação: quanto à raça e ao gênero.⁶⁷

Acrescenta-se a estas constatações que, quanto maior o abismo econômico e social entre países, mais claras são as diferenças de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Entretanto, o grau dessa desigualdade é diretamente proporcional ao grau de desenvolvimento do país. Para exemplificar: países em desenvolvimento, como a Coreia do Norte, o percentual de diferença salarial entre os sexos é de 51%. Já nos países desenvolvidos

⁶⁴ Ibid. p. 176/180.

⁶⁵ Ibid. p. 181.

⁶⁶ Ibid. p. 184.

⁶⁷ Ibid. p. 43.

essa diferença persiste, porém é menor. Assim, na França, em 1970, as mulheres ganhavam 66,7% do salário dos homens e atualmente, recebem 76,6%.⁶⁸

Além disso, o rendimento médio das mulheres corresponde, atualmente, a 67% da remuneração dos homens no Brasil e, em 2003, apenas 17% dos cargos executivos das 100 melhores empresas para trabalhar eram ocupados por mulheres.⁶⁹

No entanto, não são apenas o preconceito e a discriminação que justificam o menor ganho salarial das mulheres. Elas ganham menos, pois ocupam posições diferentes dos homens no mercado de trabalho. Nas palavras de Léa Elisa Silingowschi Calil: “(...) *Mulheres ganham menos porque aceitam empregos que valem menos.*”⁷⁰

Por mais que a população pense que o preconceito e discriminação, causas das diferenças entre os sexos no trabalho, sejam circunstâncias existentes somente no Brasil, então comete um completo engano. Essa infelicidade é um fenômeno mundial.

Como explicitado em tópico anterior, mais uma discriminação existente é aquela contra as mulheres que trabalham dentro de casa somente e se responsabilizam pelos afazeres domésticos. Desse modo, ainda que ela não esteja freqüentando o mercado de trabalho formal ou informal, pode sim este ser considerado como um modo de trabalho. E seguindo esta lógica, se confirma mais uma vez que as mulheres sempre trabalharam.

Inclusive, as mulheres que se encarregam dos afazeres domésticos, optando por sua não inserção no mercado de trabalho, são as que mais trabalham e as que prestam uma contribuição invisível para a economia do lar e do país.

A Previdência Social permite que as donas-de-casa recolham contribuições ao INSS na categoria de segurado facultativo, podendo, assim, atendidas as exigências de idade ou tempo de recolhimento, ou em alguns casos, ambos, que esta mulher se aposente. Todavia, a Emenda Constitucional nº 47 instituiu um sistema especial de inclusão previdenciária para trabalhadores de baixa renda e sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, assegurando benefício de valor igual a um salário-mínimo. Afora isto, a legislação sobre o trabalho da dona-de-casa é inexistente.⁷¹

Com relação às mulheres que optam por participarem no mercado de trabalho, outro fator que impulsiona a entrada delas além da industrialização, são os ciclos rápidos de crescimento econômico de todo o país ou mesmo de apenas alguns setores produtivos. Assim, a necessidade de contratar rapidamente mão-de-obra, faz com que as indústrias empreguem

⁶⁸ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. Cit. p. 101.

⁶⁹ Ibid. p. 62.

⁷⁰ Ibid. p. 102.

⁷¹ Ibid. p. 83.

mulheres, pois geralmente representam um grupo social que mais enfrenta o desemprego e aceitam menores salários.⁷²

A realidade atual é a entrada constante e cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho. Para a maioria delas, a importância do ganho fruto de um esforço próprio significa a capacidade de gerir a sua vida de forma independente, fazendo assim, suas próprias escolhas.

Ocorre que, a presença no mercado de trabalho da divisão sexual leva também a uma divisão social do trabalho decorrente das relações sociais entre os sexos, cujas características principais são 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 (políticos, religiosos, militares e outros).⁷³

Desse modo, essa forma particular da divisão social do trabalho tem 2 (dois) princípios organizadores: o Princípio de Separação, no qual defende-se que há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e o Princípio Hierárquico, no qual o trabalho do homem “vale” mais que o trabalho da mulher. Essa ideologia naturalista rebaixa o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais aos “papéis sociais” sexuais.

Ainda em referência à divisão sexual do trabalho, o que vemos hoje é que ainda persiste e que, seja por contingências históricas ou sociais, há profissões consideradas basicamente femininas (empregadas domésticas, balconistas, cozinheiras, costureiras, professoras de ensino básico, dentre outras) e outras masculinas.⁷⁴

Apenas para especificar melhor, exemplos de contingências que expliquem a desigualdade salarial entre os gêneros têm a ver com a menor produção da mulher no início da industrialização; ou porque trabalhavam na produção de bens com menor valor no mercado; ou porque trabalhavam em empregos que exigiam menor qualificação; ou até mesmo porque tinham menores chances de se organizarem em sindicatos.

Há o fenômeno da “*bipolarização da inserção profissional feminina*” em que um dos pólos é constituído de profissionais altamente qualificadas, ocupando posições de prestígio e relativamente bem remuneradas, enquanto que o outro é ocupado pela imensa maioria de trabalhadoras ditas como não-qualificadas com empregos mal-remunerados e não valorizados socialmente.⁷⁵

⁷² Ibid. p. 98.

⁷³ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. *Genre, Travail, Mobilités, Centre National de La Recherche Scientifique*. São Paulo. Maio/2007

⁷⁴ CALIL, Léa Elisa Silingowski. Op. Cit. p. 99.

⁷⁵ HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret. Op. Cit. p. 18.

Ademais, as mulheres estão mais concentradas em atividades do setor terciário relacionado aos serviços. Isso pode ser explicado pela falta de necessidade da força física decorrente do trabalho braçal da indústria (setor secundário) e até mesmo pelo próprio preconceito arraigado na cultura existente no campo e na agricultura (setor primário) com o pensamento de que o trabalho da mulher deve ser dentro de casa.

As diferenças vão mais adiante: em geral, homens ocupam empregos formais e melhor remunerados, enquanto que as mulheres tendem a ocupar vagas de trabalho informal com piores salários, o que as deixam desamparadas da proteção legal, perpetuando as injustiças.

A esse fenômeno soma-se o da *precarização do trabalho feminino*. O trabalho feminino sempre foi visto como secundário, ora por representar um posto que a jovem solteira ocuparia até se casar, ora por significar um ganho adicional ao ganho do marido, um complemento à renda familiar. Todavia, esses e outros fatores terminaram por condenar as mulheres a empregos que, além de mal remunerados, são precários e sem estabilidade.⁷⁶

Talvez o mecanismo mais eficiente para que mulheres tenham o mesmo tratamento que homens no mercado de trabalho, juntamente com uma efetiva ação sindical, é uma legislação eficaz, o que é questionável. Será que já não protege o suficiente?

Após o modelo de legislação protetiva, muitos países buscaram um modelo de legislação promocional do trabalho da mulher. Apenas por curiosidade, um dos exemplos desse modelo legislativo foi a Lei Roudy, aprovada na França em 1983, que se baseava no princípio da não discriminação e que obrigava empresas que tivessem mais de 50 empregados a informar anualmente a Comissão da Empresa, através de relatório, uma comparação da situação entre seus empregados do sexo masculino e feminino. A medida, que dependia de aceitação dos sindicatos, só foi aceita por 30% das empresas nesta situação.⁷⁷

O direito do trabalho da mulher passou de uma fase de proteção alguma à trabalhadora até chegar ao outro extremo, um período completamente protetivo, que pela sua proteção excessiva, acabou por excluí-la de inúmeras atividades.

Nos dias atuais, se fala em um caráter promocional do direito do trabalho da mulher, em uma busca de promoção da igualdade entre os gêneros e que a proteção legal à mulher trabalhadora apenas se faça presente onde diferenças intransponíveis assim o exigirem.

Porém, não haverá mais necessidade de legislações e outras medidas punitivas para igualar direitos e condições entre homens e mulheres somente no momento em que houver uma verdadeira igualdade.

⁷⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. Cit. p. 64.

⁷⁷ Ibid. p. 107.

Apesar de todas as visíveis diferenças no mercado de trabalho e de os sindicatos continuarem tratando as mulheres como mães-esposas ou como trabalhadoras super exploradas, essas imagens não correspondem à visão que as mulheres têm de si mesmas⁷⁸. E assim, são bastante otimistas, acreditando em sua ascensão profissional e possibilidade de conquista da igualdade.

Há o fenômeno denominado de “*teto de vidro*”, introduzido por alguns especialistas da área na década de 80 nos Estados Unidos, e que explica bastante a questão da desigualdade e discriminação contra a mulher trabalhadora.

Pode ser definido com uma barreira bastante sutil que é transparente como um vidro, porém forte o suficiente para impedir a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional. Portanto, representa uma barreira artificial e invisível colocada nas empresas, em que apenas teoricamente, as mulheres podem alcançar os cargos mais altos.

É óbvio que o teto de vidro não é um fenômeno existente em todos os lugares, sendo a sua rigidez mais presente em organizações de cultura mais tradicional como a Igreja e o Exército, enquanto que nas empresas de filosofia administrativa de vanguarda, como as voltadas para a tecnologia e a sofisticação da produção de serviços e bens finais, sua ocorrência é maleável.

No entanto, há quem demonstre que há controvérsia com relação ao teto de vidro. Seus fundamentos baseiam-se na idéia de que os homens assumem empregos mais bem remunerados que as mulheres, pois eles se comprometem mais com o emprego. Em contrapartida, o emprego não está em primeiro lugar para muitas mulheres, tendo em vista que elas também se preocupam com os filhos e a família.⁷⁹

Podemos dizer que esta afirmativa não está completamente errada nem que é um absurdo, pois há sim uma parcela feminina da sociedade mundial que pensa na sua realização de vida como aquela relacionada à vida pessoal e não profissional. Poderiam ser excelentes executivas, mas não se sentiriam plenamente satisfeitas se não tivessem casadas e/ou não tivessem filhos.

⁷⁸ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A Classe Operária tem dois sexos. *Revista de Estudos Feministas*. Rio de Janeiro. Ano 2. Jan./Jun. 1994.

⁷⁹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. Cit. p. 71.

2.3.1 Dados Estatísticos

As mulheres, em 1872, representavam 45% da mão-de-obra brasileira, concentrando-se especialmente na agricultura e setor de serviços domésticos. Em 1920, esse percentual caiu para 15,3% e 30 anos após, os índices cresceram para 17,9%.⁸⁰

No Brasil, em 1970, somente 18% das mulheres trabalhavam. No tempo de somente 6 (seis) anos, o percentual já era de 29% e em 1992, a população economicamente ativa era de 39,4%.⁸¹

Segundo dados publicados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no ano de 2002, a população feminina economicamente ativa chegou a 42,5% e, no ano seguinte, alcançou o percentual de 42,7%⁸². Para isso, basta analisar a tabela relativa à população economicamente ativa, por sexo, de 1998 a 2008 no **anexo I**.

Logo, percebe-se que a apesar da parcela de homens na população economicamente ativa ser maior que a parcela de mulheres, o número de trabalhadoras aumentou consideravelmente nos últimos dez anos.

Mesmo assim, o DIEESE informou que este crescimento de mão-de-obra feminina no mercado de trabalho não representa a conquista de empregos formais, muito pelo contrário.⁸³ A inserção das trabalhadoras no mercado de trabalho ocorreu, em especial, nas atividades informais e no trabalho doméstico, que é uma forma de trabalho mais vulnerável, no qual incluem-se nesta categoria todos os assalariados sem carteira assinada, empregados domésticos, autônomos e trabalhadores familiares.⁸⁴

Pelos mesmos estudos deste organismo social, é possível constatar que as mulheres concentram-se no setor de serviços, o qual requer menor qualificação.

Como já mencionado rapidamente, de acordo com a vulnerabilidade, a pior situação é a da trabalhadora negra. O mesmo órgão realizou pesquisa no biênio de 2004/2005 e constatou que ela ocupa o maior número de cargos vulneráveis. Aqui, é evidente a presença da discriminação quanto ao gênero e a dificuldade das mulheres no acesso ao mercado de trabalho, pois, além do preconceito, sofrem com a desigualdade⁸⁵. Ver gráfico no **anexo II**.

⁸⁰ CANTELLI, Paula Oliveira. Op. Cit. p. 117.

⁸¹ Loc. cit.

⁸² Boletim DIEESE, edição março/2004.

⁸³ Loc. cit.

⁸⁴ Loc. cit.

⁸⁵ DIEESE, 2005, Ano II, n. 14.

De qualquer modo, o homem posiciona-se numa situação de menos vulnerabilidade que as mulheres, independentemente de raça. Resta, mais uma vez, clara a discriminação contra o trabalho feminino.

Para piorar a situação das mulheres, em 2004, a OIT divulgou a informação de que 70% da população mundial mais pobre do mundo era representada por elas. E, dos 2,8 bilhões de trabalhadores do mundo, 1,1 bilhão são mulheres.

Pela fonte DIEESE, entre os anos de 1998 e 2004, houve pequena redução na diferença do rendimento médio por hora do trabalho feminino em comparação com o masculino. Contudo, apesar da aproximação dos rendimentos, esse movimento, aparentemente positivo é reflexo do empobrecimento generalizado dos trabalhadores, não significando uma diminuição de desigualdade de tratamento entre os sexos⁸⁶. Ver gráfico no **anexo III**.

Além do mais, uma das justificativas que têm sido utilizadas para legitimar esta desigualdade de remuneração tem relação com os maiores custos com a mão-de-obra feminina, considerando os gastos com a maternidade e a ausência da gestante em seu período de licença. Assim, pode-se arriscar a afirmar que o absentéismo das trabalhadoras com filhos é, ainda hoje, um fator que interfere negativamente no custo e, conseqüentemente, na remuneração e contratação de mulheres. O argumento utilizado é o de que as mulheres, mesmo que já inseridas no mercado de trabalho, continuam assumindo a função de cuidar da família, o que compromete sua assiduidade no trabalho.⁸⁷

Salienta-se que, diversas pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), comprovam o que muitos já conhecemos na realidade: quanto mais anos de estudo, maior a desigualdade. Mulheres com até 4 (quatro) anos de estudo recebiam, em 2002, em média, somente R\$ 0,40 a menos que os homens. No entanto, mulheres com mais de doze anos de estudo, recebiam, em média, R\$ 5,40 a menos que os homens com a mesma escolaridade.

Neste contexto, é claro que a situação da mulher negra é ainda pior, sendo o seu rendimento por hora correspondente a 61,2% daquele recebido pelo homem não-negro. Comprovando novamente a dupla discriminação com as trabalhadoras negras⁸⁸. Ver tabela no **anexo IV**.

⁸⁶ DIEESE, 2005, Ano I, n. 6.

⁸⁷ CANTELLI, Paula Oliveira. Op. Cit. p. 123/124.

⁸⁸ DIEESE, 2005, Ano II, n. 14.

Não é diferente com relação aos números do desemprego, que só tem aumentado. No Brasil, em 1998, as mulheres desempregadas representavam 53% da totalidade de desempregados. Em 2003, o que representa 5 (cinco) anos após, as mulheres representavam 54,1% dos desempregados. Nas análises do IBGE, ao ampliar ainda mais o período de pesquisa, entre os anos de 1993 e 2003, o percentual de desempregadas no Brasil aumentou 120,5% e o dos homens, 70,2%⁸⁹. Ver gráfico referente ao percentual atual de mulheres desempregadas no **anexo V**.

Em mais estudos realizados, os domicílios brasileiros com chefia feminina aumentaram consideravelmente nos últimos anos. Para o IBGE, considera-se como chefe de família, aquele responsável pelo sustento da mesma, seja homem ou mulher. O mesmo instituto apontou que em 1992, a mulher chefiava 19,3% dos lares brasileiros. Em 2002, esse percentual aumentou para 25,5% do total dos domicílios brasileiros, sendo que 87,3% das chefes de domicílio não possuíam cônjuges e 64% tinham mais de 41 anos de idade.⁹⁰

Deve-se notar pelos dados do IBGE neste mesmo ano de 2002, quando a residência era chefiada por homens, 82% deles eram casados ou viviam na companhia de uma mulher. Presume-se, portanto, que com isso os homens dividiam as tarefas e responsabilidades de gestão do lar com suas esposas ou companheiras. No entanto, pelos dados estatísticos mencionados acima, a situação das mulheres chefes de família era o contrário.⁹¹

Já em 2003, 28,8% dos lares eram chefiados por mulheres, o que representa um aumento de 72,6% no número total de lares com mulheres como chefes de família nas últimas décadas.⁹²

Não há, necessariamente, uma relação direta de causa e efeito entre o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho e o número de domicílios chefiados por elas, principalmente porque ambos decorrem da conjugação de diversos fatores relacionados entre si, tais como independência feminina, necessidade de complementação da renda familiar, dissolução do casamento, dentre outros. Porém, o que se observa é que, em geral, os lares por elas chefiados apresentam renda inferior aos chefiados por homens. Na maioria dos casos, elas não possuem maridos ou companheiros, têm baixa escolaridade, encontram dificuldades na sua inserção no mercado de trabalho e, quando conseguem, sujeitam-se a baixos salários e ocupações vulneráveis. Sendo patente, mais uma prova da discriminação contra a mulher.⁹³

⁸⁹ CANTELLI, Paula Oliveira. Op. Cit. p. 126/127.

⁹⁰ Ibid. p. 128.

⁹¹ Loc. cit.

⁹² DIEESE, 2005, Ano I, n. 6.

⁹³ CANTELLI, Paula Oliveira. Op. Cit. p. 129.

Da leitura deste texto, conclui-se que a discriminação contra as trabalhadoras pode ser observada pelos índices de ocupações vulneráveis e de desemprego, constatação de rendimentos inferiores dos homens, dificuldade de inserção no mercado de trabalho, desigualdade de tratamento, dentre outras evidências.

E, além disso, mesmo inserida no mercado de trabalho, a mulher continua sendo quem assume a responsabilidade pelo cuidado e atenção com os filhos e pelas atividades domésticas, proporcionando-lhe, como explicitado anteriormente, a dupla jornada de trabalho.⁹⁴

2.4 Proteção ao Trabalho

Deve-se registrar que os preceitos que visam a assegurar condições especiais de amparo à mulher vêm recebendo uma tendência de reformulação que elimina os dispositivos entendidos como protecionistas e discriminatórios.

Há tentativa crescente por parte de alguns autores em tentar demonstrar que os diversos movimentos sociais que visam assegurar condições especiais de amparo à mulher na verdade vêm sofrendo reformulações tendo em vista o entendimento de que possuem um caráter protecionista obrigatório. Uns pleiteiam essa igualdade baseados na não-diferenciação por raça, cor e sexo, enquanto outros fundamentam que essas medidas protecionistas às mulheres importam na redução do mercado de trabalho para elas, já que o trabalho feminino seria muito oneroso para os empregadores em face das licenças remuneradas a que as mulheres têm direito.⁹⁵

A fim de que haja o tratamento igualitário amplo previsto na Constituição Federal e evitar protecionismos, é inconstitucional a norma jurídica que confere tutela especial à mulher, diferenciando-a dos homens que não sejam por motivos estritamente biológicos. Portanto, os fundamentos da proteção ao trabalho feminino dizem respeito a sua fragilidade física.

⁹⁴ Loc. cit.

⁹⁵ SUSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al. Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2000. p. 970.

O Código Civil de 1916 era proveniente de um sistema patriarcal em que a mulher era tratada como incapaz. O artigo 446 da CLT adotava essa mesma orientação ao presumir que o trabalho da mulher casada era autorizado por seu marido.⁹⁶

Com o advento do Estatuto da Mulher Casada, lei 4.121/62, o Código Civil de 1916 foi alterado, deixando a mulher de ser incapaz. E assim, o artigo 446 da CLT foi revogado pela lei 7.855/89. Deste modo, aos 18 anos, a mulher adquire capacidade plena para os fins trabalhistas.

O que explica essa posição submissa da mulher é a sociedade extremamente paternalista, que posiciona o pai de família como o único que deve trabalhar. Porém, nos períodos de guerras, o recrutamento de muitos homens significou um estímulo ao trabalho da mulher. Mas mesmo assim, ainda eram marginalizadas, aceitando salários inferiores e prestando serviços em jornadas excessivas apenas para conseguir emprego e salário.⁹⁷

As medidas paternalistas só se justificam em relação ao período de gravidez e após o parto, de amamentação e a certas situações peculiares à mulher, como de sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos, que são condições inerentes à mulher e a existência de vestiários e lavatórios em separado para cada sexo.⁹⁸

A OIT foi criada em 1919 quando houve a Conferência de Paz que originou o Tratado de Versalhes. No capítulo XIII, deu origem à OIT com o seguinte preâmbulo:

“a sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal que não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social; existem condições de trabalho, que implicam para um grande número de pessoas em injustiça, miséria e privações; a não-adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços dos demais, desejosos de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países.”⁹⁹

O fato é que o legislador já adotou medidas reduzindo as restrições. O artigo 5º da Constituição Federal de 1988 inicia em seu inciso I destacando que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”.

O legislador, no artigo 7º do mesmo diploma legal e seus incisos, elenca aspectos que a serem protegidos com relação aos trabalhadores tanto urbanos quanto rurais. Essas

⁹⁶ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 33. Ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo. Editora Saraiva, 2008. p. 294/295.

⁹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23 ed. 2ª reimpressão. São Paulo: Editora Atlas, 2007. p. 587.

⁹⁸ Loc. cit.

⁹⁹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. Cit. p. 29.

proteções são expostas de maneira genérica, ou seja, tanto para os homens quanto para as mulheres, sejam para os que trabalham na cidade, sejam para os que trabalham no campo.

O artigo 372 da CLT comprova a respeito das normas gerais que regulam tanto o trabalho feminino quanto o masculino, *in verbis*:

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. – *grifamos*.

As normas específicas que se referem somente ao trabalho da mulher são chamadas de normas especialíssimas, já aquelas que não possuem nenhuma especificidade são as normas gerais aplicáveis tanto ao trabalho feminino quanto masculino.¹⁰⁰

A razão do parágrafo único do citado dispositivo refere-se à empresa familiar. Em princípio, em oficinas onde trabalhem exclusivamente pessoas da família não se constitui relação empregatícia. No entanto, há situações em que se verifica a relação empregatícia, como quando assim desejar o chefe e empresário, arcando com os ônus trabalhistas; e quando não estiver ocorrendo comunhão de interesses, agindo o grupo sem interesse comunitário.¹⁰¹

As únicas proteções as quais o legislador constitucional dirigiu especificamente às mulheres estão presentes no inciso XVIII – referente à licença à gestante – e no inciso XX – referente à proteção do mercado de trabalho à mulher. E, além disso, o inciso XXX proíbe a diferença salarial, de exercício de funções e critérios de admissão por sexo, raça ou cor. Em assim sendo, todos os demais incisos do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 são normas gerais e, portanto, não diferenciam o trabalho fruto da mão-de-obra masculina da feminina, colocando ambos em iguais patamares.

O único obstáculo é que, para as normas constitucionais serem úteis, sua aplicação depende do legislador infra-constitucional.

Para comentar artigos protecionistas da CLT, é interessante listá-los e comentá-los um a um no que for interessante.

Com relação à proibição da diferenciação salarial entre os sexos, é necessário mencionar o artigo 5º da CLT, abaixo transcrito:

¹⁰⁰ CARRION, Valentin. Op. Cit. p. 257.

¹⁰¹ Loc. cit.

Art. 5º. A todo **trabalho de igual valor** corresponderá **salário igual, sem distinção de sexo.** – *grifamos.*

O artigo 461 do mesmo diploma legal explica claramente a igualdade salarial sem distinção de sexo. E assim, entende-se como algo objetivo em face do trabalho executado. O empregador em seu próprio interesse pode incumbir um ou outro serviço ao empregado mais apto, porém isto não serve como algo para diferenciar o salário e preterir o empregado. Portanto, serviços iguais têm de ser igualmente remunerados, sem caprichos patronais.¹⁰²

O reconhecimento da igualdade salarial exige a igualdade no desempenho da atividade. Os parâmetros devem ser quantitativos e qualitativos, na mesma época, localidade e empresa. No entanto, o trabalho artístico e intelectual são imensuráveis, nos termos do texto legal e, portanto, não podem ser objeto de equiparação. Logo, sem a distinção de sexo, visa-se evitar a discriminação salarial contra a mulher.

Quanto ao artigo 373 da CLT não é necessário tecer longos comentários, tendo em vista que é uma norma genérica que estabelece a duração da jornada de trabalho diária da mulher em 8 horas diárias e 44 horas semanais, como também é estabelecido para os homens.¹⁰³

A única exceção a esta duração de jornada de trabalho diária é para algumas funções em que a duração da jornada é inferior, porém tanto é válida para homens quanto mulheres que estejam nestas funções específicas.

Art. 373. A duração normal de trabalho da mulher será de oito horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

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:**

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 exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão do sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional;

¹⁰² CARRION, Valentin. Op. Cit. p. 326.

¹⁰³ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit. p. 588.

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

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;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

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. – *grifamos*

O artigo 373-A elenca as condições estabelecidas pelo legislador constitucional no artigo 7º da Constituição Federal para reserva de mercado e não discriminação entre os sexos.

Os artigos 374 e 375 da CLT que tratavam da prorrogação e compensação da jornada da mulher foram revogados pela Lei 7.855/89. O entendimento com relação às horas extras segundo o artigo 374 da CLT demonstrava que a mulher não podia trabalhar além de 8 (oito) horas diárias, em jornada extraordinária, nem mesmo quando remunerada com adicional. A redação do mesmo dizia que a duração normal do trabalho diurno da mulher poderia ser no máximo elevada de 2 (duas) horas, mediante contrato coletivo ou acordo entre empregados e empregadores, observado o limite de 48 horas semanais, sendo que a hora suplementar pactuada seria acrescida 20%.¹⁰⁴

E assim, por causa desta redação do artigo, a jurisprudência entendia que deveria ser exigido o acréscimo de 20% sobre o horário de compensação do sábado. Porém, a CF de 1988, declarando que homens e mulheres são iguais e proibindo diferenças, afasta qualquer distinção legal e então, a mulher pode prorrogar sua jornada de trabalho em qualquer caso e não apenas em situações excepcionais ou de força maior, fazendo horas extras nas mesmas condições que os homens. No entanto, a compensação pode ser feita por acordo ou convenção coletiva, como já era previsto pelo citado dispositivo trabalhista e pela Súmula 108 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).¹⁰⁵

Outro dispositivo revogado foi o artigo 376 da CLT pela Lei 10.244/01, que estabelecia o seguinte:

¹⁰⁴ CARRION, Valentin. Op. Cit. p. 259.

¹⁰⁵ Loc. cit.

Art. 376. 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 12 horas, e o salário-hora será, pelo menos, 50% superior ao da hora normal.

Parágrafo único. (revogado) – *grifamos*.

A força maior foi definida pelo artigo 501 do mesmo diploma legal, como:

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. – *grifamos*.

A força maior adotada pelo texto abrange o imprevisto e o imprevisível. Pode assim, constituir em fenômenos naturais, atos humanos privados, leis novas ou atos dos governos.¹⁰⁶

A distinção de normas em favor da mulher ficou sem eficácia com o princípio da Isonomia entre ambos. As únicas normas que permanecem são aquelas que se justificam por circunstâncias objetivas, como é o caso de limite de peso de transporte de mercadorias.¹⁰⁷

Tanto o artigo 377 da CLT quanto o artigo 5º do mesmo diploma legal vedam a diferenciação de salário por motivo de sexo, posicionando esta questão como de ordem pública.¹⁰⁸

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. – *grifamos*.

A lei 7.855/89 também revogou os artigos 379 e 380 da CLT, que versavam sobre a proibição do trabalho noturno da mulher e especificavam certas condições para o trabalho noturno da mulher maior de 18 anos em alguns estabelecimentos. Porém manteve o artigo 381 da CLT, que merece destaque e comentários acerca do trabalho noturno da mulher.

Art. 381. O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º. Para os fins deste artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem **adicional de 20%** (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º. Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá **cinquenta e dois minutos e trinta segundos**. – *grifamos*.

A Convenção Internacional nº 89 da OIT, proíbe o trabalho noturno da mulher nas empresas industriais. No entanto, em estabelecimentos bancários é permitido à mulher o

¹⁰⁶ Ibid. p. 415.

¹⁰⁷ Ibid. p. 260.

¹⁰⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit. p. 588.

trabalho noturno para a compensação de cheques ou computação eletrônica, dependendo de concordância do empregado. Porém, após as 22 horas, não poderá ultrapassar 6 (seis) horas e quem trabalhar durante o dia não poderá fazê-lo à noite.¹⁰⁹

Ademais, de acordo com o Decreto Lei 546/69, o Ministério do Trabalho pode autorizar o trabalho noturno em outros serviços.

Portanto, o trabalho noturno da mulher é permitido devendo-se observar certas determinações do artigo 73 da CLT quanto ao adicional noturno de 20% sobre a hora diurna e, inclusive que, a hora noturna corresponderá a menos de 60 minutos.¹¹⁰

Na seção III da CLT, começa tratando sobre os períodos de descanso das mulheres, os quais não diferem dos descansos dos homens.

Apenas devemos nos atentar ao fato de que tiveram essa proteção incluída na CLT, pois a natureza não fez os homens e as mulheres iguais. A desigualdade é visível e não poderia ser modificada por simples vontade do legislador e, por conseguinte, não pode ser modificada por simples acordo entre as partes.¹¹¹

No artigo 382 e seguintes da CLT referente aos descansos das trabalhadoras deve ser feita a remissão aos comentários dos artigos 67 a 71 do mesmo instituto legal, pois estes últimos referem-se aos descansos dos trabalhadores, aplicáveis inclusive às mulheres. Dispõe a seção o seguinte:

Art. 382. Entre duas jornadas de trabalho, haverá um intervalo de **onze horas consecutivas**, no mínimo, destinado ao repouso.

Art. 383. Durante a jornada de trabalho, será concedida à empregada um período para refeição e repouso **não inferior a 1(uma) hora nem superior a 2(duas) horas**, salvo a hipótese prevista no Art. 71, § 3º.

Art. 384. **Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo**, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Art. 385. **O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) 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.

¹⁰⁹ CARRION, Valentin. Op. Cit. p. 261.

¹¹⁰ Ibid. p. 133.

¹¹¹ Conceito extraído do acórdão TST, RR 48.478/92.1, Armando de Brito, AC: 5ª T. 2.656/94.

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

Conforme mencionado no artigo, entre duas jornadas de trabalho é necessário o intervalo de 11 horas, correspondentes ao repouso.

O período para a refeição será de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas. E no caso de prorrogação do trabalho da mulher é obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos antes do início deste período extraordinário.

Importante salientar a diferença entre trabalho contínuo e trabalho consecutivo. Neste leva-se em consideração o permanente esforço do trabalhador. Mesmo assim, o empregador não poderá conceder outros intervalos que alonguem o início e o fim da jornada. A norma atual prevê **indenização** (e não remuneração por inexistência de prestação de trabalho) para quem não usufruir do intervalo.¹¹²

Devemos nos atentar ao fato de que o descanso semanal encontra-se previsto na Constituição Federal de 1988:

art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos ou rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XV. O descanso semanal remunerado, **preferencialmente aos domingos**. – *grifamos*.

Este instituto corresponde ao período de folga a que a trabalhadora tem direito após uma determinada quantidade de dias de trabalho por semana, com o intuito de lhe proporcionar o restabelecimento orgânico, social e psíquico. Assim sendo, é na sua folga semanal que a mulher tem a oportunidade de descansar e ainda aproveitar sua vida social, que significa algo importante para melhoria ou manutenção de seu bom rendimento no trabalho, fomentando a economia do país.

Em decisão do TST é possível entender a remuneração devida ao funcionário que não tem seu descanso semanal concedido pelo empregador:

“O empregado que não descansa no domingo e trabalha no 8º dia, sem compensação, **deve receber a parcela remuneratória em dobro, já que o direito ao repouso é preceito de ordem pública e de raiz constitucional.**”¹¹³

¹¹³ - *grifamos*.

¹¹² CARRION, Valentin. Op. Cit. p. 130/131.

¹¹³ TST, RR 609/83, Coqueijo Costa, Ac. 1ª T. 1.264/84, DJU, 1.6.84, p. 8809.

A preferência é que o descanso semanal seja no domingo, pois corresponde ao repouso após 6 (seis) dias consecutivos de trabalho. O domingo foi escolhido pela Constituição, pois corresponde ao dia de repouso dos familiares dos funcionários. É, portanto, o dia em que os filhos, os cônjuges e os amigos descansam e possuem tempo suficiente para restabelecer seus laços, cuja importância reflete na sociedade, na produção, na economia e no próprio indivíduo. E o mais importante é que, a empregada e/ou o empregado que trabalham durante a semana esperam o descanso no domingo como um prêmio. Importante que, o descanso não coincidirá no domingo se a empresa estiver autorizada a agir diferentemente ou em caso de força maior.¹¹⁴

Diz a súmula 146 do TST, revisada pela Resolução 121/03 do mesmo órgão, que:

“O trabalho prestado aos domingos e feriados, não compensado, **deve ser pago em dobro**, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.” – *grifamos*.

O significado do revezamento quinzenal é para que toda trabalhadora possa gozar periodicamente de descanso no domingo. Esses descansos não podem se acumular nem ficar muito próximos e corresponde à única exceção do trabalho da mulher quanto ao do homem.¹¹⁵

A seção IV da CLT trata dos métodos e locais de trabalho entre os artigos 387 e 390-E, abaixo transcritos:

Art. 387. (vetado)

Art. 388. Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o Ministro do Trabalho e da Administração poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições 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. **(Prejudicado com a revogação do artigo anterior)**

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;

¹¹⁴ CARRION, Valentin. Op. Cit. p. 128.

¹¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit. p. 589.

III- a instalar vestiário 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 acordo 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 empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, da LBA ou de entidades sindicais.

Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos, para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos, para o trabalho ocasional.

Parágrafo único. Não 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.

Art. 390-A. (vetado)

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.

Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional de mão-de-obra.

Art. 390-D. (vetado)

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 formar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher. – *grifamos*.

A Lei 7.855/89 revogou o artigo 387 da CLT, o qual proibia a realização de trabalhos em subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública e particular pelas mulheres, bem como o trabalho insalubre e perigoso, já que a própria Constituição Federal não veda o trabalho nesta última condição. Assim, compreendemos que a mulher pode trabalhar em locais perigosos, aplicando-se as mesmas regras dos dispositivos 189 e seguintes do mesmo diploma legal.¹¹⁶

Do ponto de vista conceitual são insalubres as atividades que exponham a pessoa humana a agentes nocivos acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade dos mesmos e do tempo de exposição aos seus efeitos.¹¹⁷

O artigo 7º da Constituição Federal, bem como o artigo 192 da CLT prevêem um adicional na remuneração referente às atividades penosas, insalubres ou perigosas.

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos ou rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIII – adicional de remuneração para as **atividades penosas, insalubres ou perigosas**, na forma da lei. – *grifamos*.

O Ministério do Trabalho classifica a insalubridade em 3 graus: máximo, médio e mínimo, que consistem num percentual adicional de 40%, 20% e 10%, respectivamente, sobre o salário mínimo.¹¹⁸

Com relação ao conceito de periculosidade, destaca-se que são perigosas as atividades ou operações que por sua natureza ou métodos de execução impliquem contato permanente como inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado.

O adicional de periculosidade é classificado de forma diferente. Assim, é de acordo com tipo de perigo e não com a graduação, conforme a insalubridade. Então, para inflamáveis e explosivos, o adicional é de 30% sobre o salário básico, bem como para a periculosidade elétrica.¹¹⁹

Importante ressaltar que o adicional será sempre devido integralmente, ainda que a exposição seja intermitente, e que a lei impede a acumulação de adicional de insalubridade e periculosidade, devendo a empregada escolher somente uma destas opções. Além disto,

¹¹⁶ CARRION, Valentin. Op. Cit. p. 263.

¹¹⁷ Ibid. p. 184.

¹¹⁸ Ibid. p. 186.

¹¹⁹ Ibid. p. 188.

conforme dispõe o artigo 194 da CLT, o direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa quando não mais constarem os agentes insalubres.¹²⁰

Quanto aos locais de trabalho, além de se exigir que sejam providos de medidas de higiene, o empregador é obrigado a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários, um vestiário com armários individuais privativos das mulheres e cadeiras ou bancos, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico.¹²¹

Com relação ao peso na jornada de trabalho da mulher, ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional. Entretanto, se este trabalho for feito por quaisquer aparelhos mecânicos, haverá permissão legal.¹²²

Os artigos 389 a 400 da CLT referentes à proteção da maternidade serão discutidos na próxima seção, a qual tratará da ampliação da licença-maternidade, cujo projeto de lei 2.513/07 foi sancionado pelo atual Presidente da República.

A seção VI trata das penalidades ao empregador pelo não respeito às normas protetivas das mulheres.

Art. 401. Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de seis a sessenta valores-de-referência regionais, aplicada pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou por aquelas que exerçam funções delegadas.

§ 1º A penalidade será sempre aplicada no grau máximo:

- a) se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação dos dispositivos deste Capítulo;
- b) nos casos de reincidência.

§ 2º O processo na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título “O Processo de Multas Administrativas”, observadas as disposições deste artigo.

Embora não seja necessário tecer longos comentários a respeito do artigo supra mencionado tendo em vista que por si só já é auto-explicativo, deve-se destacar que os valores

¹²⁰ Ibid. p. 194.

¹²¹ SUSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* Op. Cit. p. 978.

¹²² MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit. p. 589.

de referências das multas administrativas tabeladas pelo Ministério do Trabalho são calculados em Unidade Fiscal de Referência (UFIR).¹²³

Ademais, para aplicar as sanções administrativas, devem influir no ânimo do juiz as seguintes observações: reincidência específica na prática desta ou outra infração; a quantidade de empregados prejudicados; a qualidade da infração; quantidade da infração e a condição econômica do infrator.¹²⁴

2.5 Projeto de Lei 2.513/07 (Ampliação da Licença-Maternidade)

Para comentar o Projeto de Lei 2.513/07, que visa à ampliação da licença-maternidade em mais 2 (dois) meses, é necessário que antes sejam discutidos os artigos da CLT que tratam sobre o tema da maternidade.

Vale destacar que no que concerne à proteção à maternidade, as normas legais têm o objetivo social de proteção à mãe trabalhadora, especialmente para conservar em toda a integridade as forças vitais da operária, a fim de que ela possa cumprir tranquilamente seu papel de mãe.¹²⁵

O parágrafo 2º do inciso IV do artigo 389 da CLT menciona o sistema de creches para suprir a exigência do parágrafo 1º do mesmo dispositivo citado. Porém, pelos artigos 7º, inciso XXV e 208, inciso IV, ambos da CF/88, a obrigatoriedade de creches no local de trabalho da mãe são asseguradas até a criança completar 6 (seis) anos de idade.

A duração dos dois intervalos especiais para amamentação, que é de 30 minutos cada um, é razoável quando há na empresa local apropriado para a amamentação e guarda da criança.

Todavia, se a empresa tiver usado da faculdade contida no parágrafo 2º, do artigo 389, da CLT, os descansos especiais para amamentação precisariam ser dilatados para permitir que a empregada vá à creche distrital para amamentar o filho e retornar ao serviço. As creches colocadas à disposição das mães-lactantes devem estar situadas próximas à empresa para que a empregada possa ir até o local para amamentar o filho. Do contrário, a finalidade da lei não será atingida.

¹²³ CARRION, Valentin. Op. Cit. p. 486.

¹²⁴ Brandão Filho e Gomes Talarico, *Interpretação e prática da legislação Trabalhista brasileira apud* CARRION, Valentin. Op. Cit. p. 487.

¹²⁵ SUSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* Op. Cit. p. 980.

Caso a empresa não possua creche própria e nem tenha celebrado convênios nos moldes do parágrafo 2º, do artigo 389, da CLT, entende-se que a empregadora deve permitir que a empregada-mãe antecipe a sua saída do trabalho em **uma hora diária** (que é a soma dos dois intervalos de 30 minutos), de modo que a jornada diária seja reduzida pelo período correspondente aos dois intervalos e a remuneração deve ser preservada. Essa solução é razoável para os casos em que é impossível à empregada amamentar o seu filho, porque a criança encontra-se em local distante do estabelecimento, e evita que o empregador seja condenado a pagar horas extras.

Somente se o empregador não conceder tais intervalos para o aleitamento é que deverá ser obrigado a pagá-los como hora extraordinária, muito embora o legislador só tenha previsto o pagamento de multa pela não concessão desses intervalos.

Com efeito, a não concessão desses dois intervalos para aleitamento configura infração administrativa e implica no pagamento dos descansos correspondentes como hora extraordinária, por aplicação analógica do artigo 71, da CLT, conforme se vê do seguinte julgado proferido pela Seção Especializada em Dissídios Individuais do TST:

“Intervalo para amamentação (artigo 396/CLT). Não concessão. Hora extra. Artigo 71, parágrafo 4º, da CLT. Aplicação analógica.

1. Conquanto no capítulo concernente ao “trabalho da mulher” (artigos 372-401) o legislador tenha previsto apenas o pagamento de multa pela não concessão do intervalo especial para amamentação, assegura-se à empregada o direito a haver tais horas laboradas como extras, ante a aplicação analógica do artigo 71, parágrafo 4º, da CLT.”

2. Se a ausência de fruição dos intervalos destinados a repouso e a alimentação gera, após a edição da Lei 8.923, de 1994, o direito ao recebimento de horas extras, por certo que uma interpretação mais razoável do artigo 396 não se pode direcionar apenas para a aplicação da penalidade prevista no artigo 401 da CLT, máxime ante o objetivo inscrito na aludida norma, que busca, acima de tudo, assegurar à criança um desenvolvimento e crescimento saudáveis.

3. Interpretação teleológica do artigo 396 e aplicação analógica do artigo 71, parágrafo 4º, ambos da CLT.

4. Embargos de que não se conhece”.¹²⁶ – *grifamos*.

Conforme decisão monocrática abaixo, o tempo destinado à amamentação do filho é de descanso especial, presumindo-se como tempo de serviço e, portanto, remunerado.

¹²⁶ Proc. nº TST-E-RR-615.173/99.5 – TST – SDI – relator – ministro João Oreste Dalazen - DJ 15-04-05.

“Mulher. Amamentação. Intervalo não concedido. É devida a hora extra diária, a partir do retorno ao serviço após o parto, até que o filho complete seis meses. A condenação em horas extras não atende ao direito da criança, mas é indubitável que, nesse período, a genitora estava desobrigada por lei de prestar serviço.”¹²⁷

Em substituição à exigência contida no parágrafo 1º, do artigo 389, da CLT, o ministro do Trabalho, através da Portaria 3.296, de 3 de setembro de 1986, autorizou as empresas e empregadores a adotarem o sistema reembolso-creche. Em 20 de agosto de 1997, pela outra Portaria 670, o ministro do Trabalho modificou a anterior disposição legal para estabelecer que o reembolso-creche deve cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe ou outra modalidade de prestação de serviços desta natureza, pelo menos até os seis meses de idade da criança.

A portaria do Ministro do Trabalho previu que o benefício reembolso-creche deve ser concedido a todas as empregadas-mães, independentemente da idade e do número de mulheres empregadas no estabelecimento, nas condições, prazos e valores estipulados em acordo ou convenção coletiva.¹²⁸

O artigo 391 da CLT elucida:

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.

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. – *grifamos.*

Ao descumprimento deste mencionado artigo pune-se com multas aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho.

Há duas teorias principais que informam a respeito da garantia de emprego à gestante: a Teoria da Responsabilidade Objetiva e a Teoria da Responsabilidade Subjetiva.

A primeira teoria, seguida pelo entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), considera que o importante é a confirmação da gravidez para a própria empregada e não para o empregador. A garantia de emprego independe da comprovação da gravidez perante o empregador, que visa garantir o nascituro. A mesma linha segue o TST que entende que a

¹²⁷ TRT/SP, RO 02970259774, Valentin Carrion, AC. 9ª T.

¹²⁸ Ibid. p. 979.

empregada não precisa comprovar sua gravidez perante o empregador, bastando haver sua confirmação.¹²⁹

Em contrapartida, a segunda teoria entende que a empregada deve comprovar a gravidez perante o empregador. Essa comprovação é baseada na apresentação de atestado médico ao empregador.¹³⁰

O artigo 392 transcrito abaixo:

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.

§ 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.

Durante a gravidez é permitido à gestante sua transferência para o exercício de uma atividade compatível com seu estado. Então, não se trata de desvio de função, pois finda a gestação, a funcionária retornará ao cargo de origem.

Com referência à ruptura do contrato existe o Enunciado nº 142 do TST:

“Empregada gestante, dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário-maternidade”

No entanto, quanto ao contrato a termo, o Enunciado nº 260 do TST diz o seguinte:

“no contrato de experiência, extinto antes do período de quatro semanas que precede ao parto, a empregada não tem direito a receber, do empregador, o salário-maternidade.”

¹²⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit. p. 413.

¹³⁰ Ibid. p. 414.

Porém, pensando na hipótese de dispensa em virtude do término do contrato por prazo determinado, estando, nessa ocasião, grávida a empregada. Se, nesse ensejo, a gravidez já estava no período de 4 (quatro) semanas anteriores ao parto, a empregada receberá o salário proporcional a esse prazo. No entanto, se a gravidez não atingiu tal período, nada lhe é devido porque o contrato era por prazo determinado e não houve o ânimo do empregador em fraudar a lei.¹³¹

No artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal de 1988, é possível constatar que a licença-maternidade foi ampliada para 120 dias sem prejuízo do salário e do emprego e sob o encargo da Previdência Social.

Antigamente, o salário-maternidade era pago pelo empregador à empregada licenciada, mas o salário não era ônus seu. A empresa era mero agente pagador da Previdência Social, pois abatia das contribuições previdenciárias devidas o valor do salário a ser repassado à empregada. A legislação à época vigente autorizava essa compensação.

No entanto, devido às constantes fraudes nas compensações, a lei 9.876/99, com sua nova redação, esclareceu que o salário maternidade será pago com base em seu salário integral (se variável, será calculado a partir da média dos seis últimos meses de trabalho) pela Previdência Social (INSS) durante os 120 dias da licença e não recai sobre o empregador. Deste modo, impede que ocorra tratamento discriminatório contra o trabalho da mulher em função dessa “oneração patronal”.¹³²

Ora, se o empregador tiver de pagar o salário da empregada no período de gestação e após o parto, não irá contratar mulheres, vez que tornaria excessivamente custoso.¹³³

O período de licença da gestante correspondia a 28 dias antes do parto e 56 dias após, totalizando 84 dias. A Constituição Federal de 1988 ampliou este período para 120 dias. Mais adiante analisaremos a inovação do Projeto de Lei 2.513/07, o qual ampliou a licença-maternidade para 6 (seis) meses, sob algumas condições.

Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados por 2 (duas) semanas cada um. Na hipótese de parto antecipado, a mulher ainda terá o direito aos 120 dias.

O artigo 392-A da CLT dispõe sobre os direitos da mãe adotiva, *in verbis*:

¹³¹ SUSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* Op. Cit. p. 981.

¹³² Loc. cit.

¹³³ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit. p. 590.

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, observado o disposto no seu § 5º.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Com a inclusão deste artigo mencionado acima, o legislador fez justiça às mães adotivas e às crianças adotadas.

O legislador partiu da premissa de que se a licença-maternidade serve para que mãe e filho tenham um maior contato e se conheçam nos seus primeiros dias juntos, nada mais justo que a mãe adotiva também tenha esse mesmo direito da mãe biológica, uma vez que também houve a entrada de um novo membro na família.¹³⁴

Deve-se atentar ao fato de que a mãe adotiva tem o direito à licença-maternidade proporcional à idade da criança adotada, porém a alínea b, do inciso II, do artigo 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) dispõe que ela não possui direito à estabilidade provisória assegurado à gestante, já que não precisa de tempo para a sua recuperação fisiológica.

A mulher fica dispensada de cumprir o aviso-prévio ao empregador, nos termos do artigo 394 da CLT:

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.** – *grifamos.*

É importante destacar que este contrato de trabalho tem de causar prejuízo à gestação para que seja rompido sem o cumprimento de aviso-prévio. Em contrapartida, a empregada gestante não recebe a indenização devida.

¹³⁴ CARRION, Valentin. Op. Cit. p. 268.

Provando a empregada a sua gravidez, durante o período de aviso prévio, terá direito à garantia de emprego, em razão de que o contrato de trabalho só termina no último dia do aviso prévio indenizado.¹³⁵

Seguindo este raciocínio, se nestas condições a gestante não comprova perante o empregador a gravidez, não há garantia de emprego, pois caso seja dispensada, o empregador desconhecia a gestação.

O artigo 395 do mesmo instituto legal trata do aborto não criminoso. O aborto intencional não é previsto na CLT, tendo em vista que se trata de ato ilícito previsto no Código Penal.

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Com relação ao aborto não criminoso, este pode ser definido como aquele decorrente de ato espontâneo ou admitido pela lei penal. O salário-maternidade será o correspondente a 2 (duas) semanas somente.

Vale dizer que a garantia provisória de emprego à gestante visa à proteção da saúde e integridade física do nascituro, além de assegurar a tranquilidade necessária à mãe, que nesta fase encontra-se mais suscetível a alterações hormonais e pode interferir negativamente no desenvolvimento da criança e nas suas próprias condições de se manter enquanto estiver cuidando do recém-nascido.¹³⁶

A regra geral é que tal garantia permanece atrelada ao contrato de trabalho da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até os 5 (cinco) meses após o parto. Acontece, contudo, que a ocorrência de aborto involuntário constitui causa extintiva do direito à aludida estabilidade provisória, pois deixou de existir o objeto sob tutela da norma. E assim, resta apenas a garantia de permanência no emprego por duas semanas após a interrupção da gestação.¹³⁷

Se houve parto, mesmo a criança sendo natimorta, há garantia de emprego, pois houve gestação e parto.

Com relação aos artigos 396 a 400 da CLT não há comentários a acrescentar além da letra da lei. Quanto às creches, estas foram comentadas em artigos anteriores:

¹³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit. p. 414.

¹³⁶ Conceito extraído do acórdão TST, RO-AR 765.201/2001.0, José Simpliciano Fontes Fernandes citado em CARRION, Valentin. p. 269.

¹³⁷ CARRION, Valentin. Op. Cit. p. 269.

Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2(dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

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.

Art. 398. (Revogado pelo Art. 37 do DL-000.229-1967)

Art. 399. O Ministro do Trabalho conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de 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.

Art. 400. Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período de amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

O Projeto de Lei nº 2.513/07, proposto pela senadora Patrícia Saboya (PDT-CE) e elaborado juntamente com Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP), visa à ampliação da licença-maternidade de 120 dias para 180 dias, em caráter facultativo, desde que as mães não exerçam qualquer atividade remunerada nem mantenham a criança em creche ou organismo similar durante a fase de prorrogação.

A justificativa deste projeto é que os 6 (seis) primeiros meses de vida de uma pessoa são fundamentais para seu desenvolvimento psicológico e mental. Especialistas indicam que nesta fase, o crescimento do cérebro humano ocorre de forma intensa e o aleitamento materno neste período de vida é de extrema importância, porém impossível de ser cumprido quando a mulher tem de voltar ao trabalho depois de 120 dias de licença-maternidade.

Este projeto cria o Programa Empresa Cidadã, no qual as empresas da iniciativa privada, órgãos da administração pública direta, indireta e fundações poderão aderir de forma voluntária à ampliação da licença-maternidade. No caso das empresas privadas, a adoção desta medida ensejará no desconto, no Imposto de Renda, do valor integral dos salários pagos

durante os dois meses adicionais de licença. Com relação às empresas públicas, as despesas extras serão arcadas pelo próprio poder público diretamente.¹³⁸

Apenas reiterando, pela legislação atual, a licença é de quatro meses, com o salário bancado pelo INSS, com a trabalhadora e o empresário pagando as respectivas contribuições previdenciárias. Nos dois meses adicionais da licença-maternidade, quem pagará o salário será o empregador, que descontará os gastos posteriormente no Imposto de Renda da Empresa.

Por esse projeto, a prorrogação da licença também será garantida, na mesma proporção à funcionária que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção da criança.

Este direito de extensão da licença-maternidade pode ser requerido até o final do primeiro mês após o parto.

Em 13 de agosto de 2008, a Câmara dos Deputados aprovou o projeto de lei 2.513/07. Porém, deveria ainda ser submetido à sanção do Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, que estava bastante receoso em ter que vetar integralmente o projeto, já que por alerta recebido do Ministério da Fazenda, esta ampliação da licença-maternidade representava um custo adicional de R\$ 800 milhões em renúncia fiscal para o governo.

Em 9 de setembro de 2008, o presidente Lula sancionou o projeto com dois vetos. Por recomendação da área econômica, foi retirado do texto o artigo que dava incentivo fiscal às empresas integrantes do Simples (Sistema Simplificado de Cobrança de Tributos) que aderirem ao programa de licença de seis meses, sob a justificativa de que essas empresas já pagam um imposto menor em substituição ao Imposto de Renda. E assim, para os especialistas, esse benefício de imposto já concedido a essas empresas torna praticamente impossível descontarem esses gastos adicionais com a extensão da licença-maternidade.

O segundo veto foi requerido pelo Ministério da Previdência que considerou que o texto criaria uma contribuição previdenciária fictícia. O artigo estabelecia que a empresa deixaria de recolher contribuição previdenciária, mas permitia que a trabalhadora contasse o tempo para aposentadoria. Com o veto, as empresas continuam obrigadas a recolher a contribuição previdenciária patronal e, em consequência, o tempo poderá ser contado para a aposentadoria da mulher.¹³⁹

¹³⁸ Ampliação da licença-maternidade para 6 meses é aprovada na Câmara. *O Globo*. Rio de Janeiro. 14 de agosto de 2008. O País. p. 12.

¹³⁹ JUNGBLUT, Cristiane. Lula sanciona, com vetos, licença-maternidade maior. *O Globo*. Rio de Janeiro. 10 de setembro de 2008. O País. p. 13.

Depois de sancionado, o projeto entrou em vigor imediatamente para as servidoras públicas. No entanto, na iniciativa privada, só será a partir 2010 porque qualquer renúncia fiscal tem de estar prevista no orçamento público.

Hoje, os 4 meses de licença-maternidade custam mais de R\$ 2 bilhões à Previdência e o setor empresarial também resiste à proposta. Além disso, as trabalhadoras autônomas e domésticas não terão direito ao benefício da licença adicional.

Com relação a este assunto, o governador José Serra do estado de São Paulo, sancionou a lei complementar que aumenta a licença em mais 2 (dois) meses, que valerá para as funcionárias públicas estaduais.

No mais, 10 estados já aprovaram o benefício para suas servidoras, são eles: Amapá, Rondônia, Piauí, Ceará, Rio Grande do Norte, Paraíba, Pernambuco, Alagoas, Espírito Santo e Rio de Janeiro. Além destes, o Maranhão aprovou o projeto apenas para funcionários do Judiciário e 98 municípios também ampliaram suas leis de licença-maternidade, como a prefeitura de Porto Alegre, que encaminhou à Câmara de Vereadores um projeto de lei complementar que garante esse benefício assistencial de mais 60 dias, contados do término da licença-maternidade de 120 dias.¹⁴⁰

No município do Rio de Janeiro, a prefeitura concedeu mais 5 (cinco) meses de licença remunerada aos 7 (sete) meses já concedidos para que suas funcionárias amamentem seus filhos. Portanto, somados aos 4 (quatro) meses de licença-maternidade garantida por lei e o afastamento de 3 (três) meses para aleitamento já concedido pela prefeitura, as servidoras do município do Rio de Janeiro podem permanecer 1 (um) ano em casa.¹⁴¹

Em reportagem à revista *Claudia*¹⁴², a jornalista Miriam Leitão e a deputada e relatora do projeto na Câmara Rita Camata (PMDB) deram suas opiniões a respeito dessa ampliação da licença-maternidade para seis meses.

A primeira analisou a face negativa do projeto afirmando que dificultaria ainda mais o crescimento profissional das mulheres, uma vez que as empresas já são normalmente machistas e colocam infinitas barreiras para promoverem as suas funcionárias a cargos de chefia.

¹⁴⁰ Rio de Janeiro. Seção Brasil. Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/brasil/interna>>. Acesso em 19 de agosto de 2008.

¹⁴¹ Rio de Janeiro. Out 2007. Seção Viver Melhor - mulher. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/vivermelhor/mulher/mat/2007/10/18/298199636.asp>>. Acesso em 29 de setembro de 2008.

¹⁴² Licença-maternidade de 6 meses: Essa lei é boa para a mulher? *Revista Claudia* n° 10, ano 47. Rio de Janeiro. Outubro de 2008. *Claudia* Polêmica. p. 192/194

Inclusive, afirma que 180 dias é tempo demais. Os 120 dias já são suficientes para a mãe se adaptar à nova fase da vida, e além disso, criam uma maior participação do pai, que precisa auxiliá-la neste pouco tempo disponível. A jornalista entende que, se estender essa licença para 180 dias, o pai perderá seu papel na amamentação e auxílio com o recém-nascido.

Segundo sua opinião, temos de mudar aquela idéia medieval de que as mulheres são as únicas responsáveis pelos filhos. É fato que só elas podem engravidar e amamentar, mas em suas palavras: “*não é exclusividade nossa nem obrigação só nossa criar os filhos*” e “*todo o resto pode ser feito pelos homens também*”.

Para ela, é inviável para a mãe que trabalha fora de casa ficar 6 (seis) meses afastadas de seu ofício. No futuro esses 2 (dois) meses a mais podem fazer diferença na carreira da mãe e futuro dos filhos, pois, assim, elas podem oferecer a eles chances maiores. E no mais, para Miriam Leitão, a qualidade na relação entre pais e filhos é mais importante que quantidade.

Por último, sugere que licenças alternadas para os pais tirariam das mulheres o peso da discriminação. De acordo com a jornalista, as mulheres brasileiras invadiram o mercado de trabalho com segurança, têm mais escolaridade que os homens, mas ainda ganham menos e poucas têm o poder que merecem dentro das empresas. Ela aproveita para trazer dados estatísticos: nas diretorias das maiores 500 empresas brasileiras, só 11% dos cargos pertencem às mulheres. No grupo que estudou só 3 anos, elas ganham 82% do que os homens recebem; mas, entre quem estudou 15 anos, elas ganham apenas 56% do que eles recebem. A média é que mulheres ganham 40% menos que os homens, exercendo as mesmas funções. A explicação disso é que elas não são promovidas e, quando o são, têm salários menores.

A deputada Rita Camata expõe sua opinião a favor do projeto de lei destacando, como a jornalista Miriam Leitão, a diferença salarial entre homens e mulheres. Segundas as duas entrevistadas, a explicação baseada na faculdade e o direito de serem mães serve apenas como pretexto para a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Sua análise baseia-se pelo lado que há muitas mulheres chefes de suas próprias famílias e que, no futuro, essa lei possibilitaria o país economizar na área da saúde por ter crianças saudáveis e imunizadas pelo leite materno, além do fortalecimento dos laços familiares. Para ela, crianças cuidadas com mais carinho farão escolhas mais seguras.

Continua sua defesa do projeto alegando que, essa nova lei avança no sentido de instituir uma parceria entre empresas e Estado; e a de mães e pais. Afirma que a intenção inicial era propor uma emenda ao projeto permitindo ao pai optar por um período de licença, nos mesmos moldes da mãe, caso a empresa onde a mulher trabalhe não faça adesão ao

programa, mas a dele faça. Só que, apenas não apresentaram esta emenda para que a tramitação do projeto fosse agilizada.

Por fim, salienta que, há 20 anos atrás, quando inseriram na Constituição Federal de 1988 a licença de 120 dias, os argumentos contrários eram os mesmos de hoje. Esta barreira foi ultrapassada e espera que com essa ampliação de direito conquistada pela nova lei, não seja usado como instrumento para a continuidade da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho.

3. DIREITOS HUMANOS DA MULHER

3.1 Aspectos Gerais

A busca pela igualdade de direitos e oportunidades para homens e mulheres tornou-se paradigma do século XX. Com inúmeras conferências sobre a mulher, iniciativas da OIT e da Organização das Nações Unidas (ONU), dentre outros eventos promovidos por organismos internacionais, prima-se pelo fim do preconceito e discriminação contra as mulheres sobre todas as formas. Aos poucos, os direitos das mulheres foram integrados aos mecanismos de Direitos Humanos, ensejando a construção de uma cultura universal, de respeito pela pessoa humana e sendo iguais para todos os povos do planeta.

Esses direitos ditos como humanos são essenciais por fazerem parte da própria natureza humana, tais como o direito à saúde, à habitação, ao trabalho, à vida digna, dentre outros. Não se pode permitir ou tolerar, sem nenhuma revolta e interferência, atos como massacres, torturas, tratamentos cruéis, discriminação por sexo, cor, raça, credo religioso, opção sexual, entre outras arbitrariedades.¹⁴³

Os Direitos Humanos são sinais de avanços da civilização na medida em que significam um consenso mundial dos Estados a respeito da dignidade de homens e mulheres. Representam um fato novo, porque pela primeira vez na história, um sistema de princípios fundamentais sobre a conduta humana foi aceito pelos respectivos governos. No entanto, o reconhecimento desses direitos como inerentes à pessoa humana, é um fenômeno recente. É

¹⁴³ CABRAL, Gilda. Guia dos Direitos da Mulher. 1ª Edição. Brasília. Editora CFEMEA, 1994. p. 3.

conseqüência de processo histórico vinculado ao desenvolvimento da modernidade e da tradição liberal

As primeiras manifestações concretas de declarações de direitos iniciaram-se com a Declaração de Independência da Revolução Norte-Americana e com a Declaração dos Direitos do Homem da Revolução Francesa.¹⁴⁴

Estes fatos históricos determinaram que os Direitos Humanos fossem associados, aos direitos individuais e às liberdades públicas. Desta forma contribuem para limitar o alcance e a competência do poder público, afirmando a existência dos direitos inerentes ao ser humano, que são anteriores e superiores ao poder dos Estados.

É durante o século XX que os Direitos Humanos adquirem um estatuto próprio. Devido às trágicas guerras mundiais, desenvolvem-se os chamados “direitos de solidariedade”, que são o direito à paz, ao desenvolvimento e à auto-determinação dos povos, ao meio-ambiente saudável e ecologicamente equilibrado¹⁴⁵ e, deste modo, sente-se a necessidade de consolidação desses direitos por meio da criação de um sistema internacional de proteção. Com isto, surge, em 1945, a ONU, reafirmando a fé nos direitos fundamentais dos homens, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos de homens e de mulheres e das grandes e pequenas nações.¹⁴⁶

Com a Declaração, os Direitos Humanos tornaram-se um direito fundamental, em que todas as pessoas são iguais em direitos pela simples condição de serem pessoas. E conseqüentemente, isto implica em uma nova visão entre os seres humanos, pois considera suas diversidades e diferenças. A característica fundamental dos Direitos Humanos em nossos dias é que passaram a ser interesse não só de cada Estado, mas de toda a comunidade internacional.

Até recentemente, as mulheres sequer eram consideradas titulares de Direitos Humanos. Todas as declarações, convenções e textos tinham como modelo de ser humano o homem ocidental, rico, branco e sadio, não refletindo as dificuldades das mulheres nas suas vidas e ignorando a promoção e defesa de seus direitos. Assim, seria necessário que fossem redefinidas as declarações e demais textos, incluindo os direitos das mulheres como os Direitos Humanos.¹⁴⁷

¹⁴⁴ CHIAROTTI, Susana; MATUS, Verónica. *Os Direitos Humanos das Mulheres e das Meninas: Manual para capacitação*. 1ª Edição. Argentina. Editora Instituto de Género y Desarrollo, 1997. p. 7.

¹⁴⁵ CABRAL, Gilda. Op. Cit. p. 4.

¹⁴⁶ CHIAROTTI, Susana; MATUS, Verónica. Op. Cit. p. 8.

¹⁴⁷ CABRAL, Gilda. Op. Cit. p. 4.

Apenas por curiosidade, deve ser citado um episódio bastante interessante quanto à Declaração dos Direitos Humanos. O fato de que os direitos sejam formulados como “Direitos Humanos” e não como “Direitos do Homem”, responde à participação de Eleanor Roosevelt na discussão da redação do mesmo. Ela propôs uma mudança na linguagem na qual o termo “homem” fosse substituído pela palavra “humano” ou “pessoa”. Assim, iniciou-se um processo que representou a necessidade proposta historicamente pelas mulheres de desvelar a construção masculina como sujeito universal. Tal proposta foi realmente incorporada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e aprovada em 1948.¹⁴⁸

A primazia aos direitos civis e políticos faz com que estes sejam chamados de “Direitos Humanos de Primeira Geração”. Seus objetivos estão centrados em proteger a liberdade, a segurança e a integridade física e moral da pessoa, além de garantir os eu direito de participação na vida pública.

Em meados do século XX, constitui-se a noção de direitos econômicos, sociais e culturais, referidos à existência de condições de vida e de acesso aos bens materiais e culturais de acordo com a dignidade inerente a cada ser humano. A este conjunto de direitos sociais, econômicos e culturais chama-se de “Direitos Humanos de Segunda Geração”.

Assim, os Direitos Humanos recuperam do esquecimento a noção de fraternidade dando lugar à construção de interesses que são coletivos, resgatando a dimensão da solidariedade e sua importância para a vida social.

Ao contrário das formas atuais de organização sindical, que legitimam desigualdades, exclusões e discriminações, os Direitos Humanos ampliam a concepção de sujeito e recuperam dimensões esquecidas do humano. Neste sentido, afirma que o vínculo constitutivo do ser humano está em uma convivência que não se fundamenta no “dever ser” imposto pelas normas, e sim na aceitação consentida de todos os integrantes da comunidade. Dessa maneira, abre a possibilidade de construir um novo imaginário o qual permite repensar nas formas de vida em sociedade.¹⁴⁹

¹⁴⁸ CHIAROTTI, Susana; MATUS, Verónica. Op. Cit. p. 9.

¹⁴⁹ Ibid. p. 11.

3.2 A Importância do Feminismo

O avanço do movimento feminista contribuiu em muitos países para atentar à necessidade de penalizar contínuos atos contra a integridade física da mulher, contra seu direito de receber igual salário pelo mesmo trabalho que o homem, a ter acesso a posições de chefia e à maior participação no processo de decisão política. Resta evidente que a inexistência de proteção legal, isto é, a ausência de leis capazes de assegurar o exercício de tais direitos, representava risco para a mulher, já que a deixava desprotegida. Não apenas no mercado de trabalho ou no exercício da cidadania, mas também na vida privada, a inexistência de instrumentos legais se constituiu muitas vezes em graves desvantagens para as mulheres.¹⁵⁰

As contribuições das mulheres ao conceito de Direitos Humanos podem ser analisadas por duas dimensões. Por um lado, a contribuição teórica e acadêmica do feminismo e, de outro lado, a contribuição teórico-prática, que vêm das diferentes experiências de movimentos de mulheres a nível mundial e da América latina. A organização e a visibilidade social das mulheres a partir dos movimentos feministas promove um questionamento global das relações hierárquicas e de subordinação das mulheres presentes na organização das sociedades e fundadas no Direito.

Portanto, primeiramente, as teorias feministas se preocupam em descrever e demonstrar a subordinação histórica da mulher, para posteriormente, trabalhar o caráter de construção social e cultural das diferenças entre homens e mulheres a partir da formulação da perspectiva de gênero.¹⁵¹

Com o reconhecimento da diferença sexual e do desenvolvimento da perspectiva de gênero, as mulheres põem em questão os fundamentos de direito tradicional, que sintetiza o paradigma moderno onde o homem é o centro do mundo. Assim é, como através do direito, institui e organiza o poder, estabelecendo mecanismos de controle e definindo legitimidades.

A preocupação pelos Direitos Humanos na América Latina surge a partir da década de 70, em um contexto de governos autoritários ou de situações de violência generalizada em nossos países. A propósito destes acontecimentos as mulheres saem de seus diversificados espaços e âmbitos sociais e comprometem-se em forma concreta com esses Direitos.

¹⁵⁰ TABAK, Fanny. *Os Direitos das Mulheres como Direitos Humanos*. Rio de Janeiro. Editora Lumen Iuris, 1999, p. 33.

¹⁵¹ CHIAROTTI, Susana; MATUS, Verónica. Op. Cit. p. 12.

Uma vertente importante do movimento de Direitos Humanos nasce no âmbito da defesa dos direitos civis e políticos, com mulheres que saem do silêncio e da invisibilidade dos seus lares para exceder suas funções tradicionais de mães, esposas e donas de casa a uma participação dos Direitos Humanos. E, assim, organizadas passam a multiplicar-se por diversos países para exigir justiça.¹⁵²

Com ações mais concretas, as mulheres comprometem-se com o Movimento dos Direitos Humanos. Umas defendendo e denunciando os casos de violação desses direitos em tribunais nacionais e internacionais e outras, as feministas e militantes, incorporando e desenvolvendo programas de Direitos Humanos em Organizações Não-Governamentais, aonde aos poucos vão incluindo os Direitos Humanos das mulheres. Deste modo, por meio de suas práticas, desenvolvem uma noção de Direitos Humanos que se estende à vida cotidiana.¹⁵³

A partir de tais práticas, nasce uma nova visão sobre esses direitos baseada na reformulação de todos os sujeitos de direitos; na integralidade dos Direitos Humanos, considerando os seus aspectos indivisíveis e interdependentes; e, na necessidade de uma mudança de perspectiva que permitisse construir da concepção jurídica dos direitos humanitários, uma “cultura dos Direitos Humanos”.¹⁵⁴

Nos últimos trinta anos, as teorias feministas, a ação de movimentos, a conexão através de redes propiciaram profundas mudanças no modo de compreender a vida em sociedade. Nas palavras de Susana Chiarotti e Verónica Matus: “*as mulheres em diversas partes do mundo deram lugar a um saber e a um fazer próprios*”¹⁵⁵. Assim, as mulheres afirmam claramente que os Direitos Humanos são uma totalidade indivisível.

Em nível coletivo, visando assegurar o reconhecimento formal de direitos fundamentais, as organizações das mulheres e os grupos feministas exerceram uma pressão contínua. Leis obsoletas foram alteradas porque já não correspondiam mais a uma nova realidade social num determinado país ou em nível mundial, e assim, novas leis puderam ser aprovadas para se adequar à nova realidade. As mulheres desempenharam um papel crucial ao utilizar a lei como instrumento de mudança social, tanto em nível coletivo quanto individual.¹⁵⁶

¹⁵² Ibid. p. 14.

¹⁵³ Ibid. p. 15.

¹⁵⁴ Ibid. p. 16.

¹⁵⁵ Op. Cit. p. 16.

¹⁵⁶ TABAK, Fanny. Op. Cit. p. 47.

Deste modo, a experiência histórica acumulada pelas mulheres evidencia que é possível melhorar sua posição jurídica e condição feminina, através de instrumentos legais. A lei pode efetivamente servir para ampliar direitos anteriormente reconhecidos, para combater diferentes formas de discriminação, para penalizar violações de direitos e punir atentados contra a integridade física psicológica e mental das mulheres.

3.3 Nova Conceituação dos Direitos Humanos

A contribuição das mulheres na teoria e na prática dos Direitos Humanos permite que o direito faça visível e incorpore em sua concepção uma grande diversidade de identidades particulares. Nesse modo, contribuem de forma fundamental na reformulação da noção de sujeito universal e abstrato, permitindo o reconhecimento de uma humanidade em diversos rostos. Esta visão considera o sujeito em seu contexto e especificidade, permitindo seu reconhecimento como um indivíduo que tem sexo, cor e raça.

A participação das mulheres na defesa dos Direitos Humanos questiona uma concepção hierarquizante dos mesmos, e enfatiza sua indivisibilidade e interdependência. É indivisibilidade na medida em que propõe que um direito não seja priorizado em função de outro devido ao fato do fenômeno humano ser integral e as suas dimensões serem múltiplas e indivisíveis. E assim, para que se possa cuidar e proteger de todas essas dimensões, não se pode fazê-lo de modo fragmentado. Já a interdependência dos Direitos Humanos se relaciona com a conexão da violação de todos os direitos apenas quando somente um direito é violado¹⁵⁷. Neste sentido, as formulações feitas pelas mulheres buscam superar uma concepção parcial dos Direitos Humanos, que estão implícitos na conceituação diferentes gerações de direitos.

A partir dos avanços percebidos tanto nas convenções, pactos e programas de ação da ONU e de outros movimentos, se inicia um processo de re-conceituação dos Direitos Humanos. Isto permite ampliar o seu alcance, desde o âmbito dos Estados, a todos os âmbitos da vida cotidiana, tanto pública quanto privada. Exige-se também a socialização para todos os membros da sociedade de uma cultura que, a partir da família e da educação, acentue a centralidade do valor e o respeito integral do homem e da mulher.¹⁵⁸

¹⁵⁷ CHIAROTTI, Susana; MATUS, Verónica. Op. Cit. p. 18.

¹⁵⁸ Ibid. p. 19.

Finalmente, as mulheres reposicionam os Direitos Humanos, centralizando-os no plano de uma experiência plural, que se constitui pela vivência destes em todos os espaços de identidade nos quais transitamos. Isto permite modificar a concepção do direito e da norma, como base de uma ordem, para um conceito de direito que é apropriado por múltiplos indivíduos em suas vidas concretas.

Ao reinventarem o conceito de Direitos Humanos, as mulheres permitiram seu maior acesso a uma cidadania plena e vida digna, à participação no desenvolvimento econômico, político, social e cultural, o direito de acesso à justiça e ao trabalho, conquista de direitos sexuais e reprodutivos, direito às necessidades básicas e essenciais do ser humano e o direito ao combate à violência, discriminação e preconceito.

A utilização de novas teorias e sistemas deve ser uma constante no atuar jurídico e social, devendo permear a atuação de todos os atores sociais.

4. CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto neste estudo realizado, é possível compreender que o trabalho da mulher está presente desde os tempos mais antigos. A intensidade do fluxo de mão-de-obra feminina no mercado de trabalho foi influenciada por diversos acontecimentos históricos, dentre os quais, destacam-se, a 1ª Revolução Industrial, as duas guerras mundiais, os muitos avanços tecnológicos, o controle da capacidade reprodutora com o surgimento de pílulas anticoncepcionais e o aumento da qualificação profissional fruto da maior escolaridade delas.

Junto a isto tudo, várias mulheres lutaram durante décadas por melhores condições de vida e de trabalho, conforme se observa pelo movimento feminista.

As invenções tecnológicas do século XX também colaboraram no aumento das mulheres na população economicamente ativa, pois lhes proporcionaram maior disponibilidade de tempo para as atividades fora do ambiente doméstico, viabilizando, ainda mais, o trabalho em dupla jornada.

As mulheres são discriminadas pelos motivos biológicos, já que são mais fracas fisicamente; porque são elas que engravidam e dão à luz; porque os empregadores acreditam que elas não se dedicarão com tanto empenho ao trabalho quanto aos homens, uma vez que a

atenção delas ficará dividida entre o emprego e a família e filhos; e também pelo simples fato de serem mulheres.

À medida que as mulheres foram tendo maior proteção legal, restringindo o seu trabalho, a procura por mão-de-obra feminina diminuía em quantidade expressiva. Assim, pode-se dizer que o excesso de cautela com relação ao trabalho feminino fez com que elas tivessem suas oportunidades reduzidas e a discriminação com seu trabalho ampliada.

Realmente nota-se um crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, porém isto não significa que houve um aumento na conquista de empregos formais ou igualdade de salários com os homens. Vide a demonstração neste estudo de que as maiores taxas de desemprego e empregos informais estão relacionadas ao sexo feminino.

Embora haja toda uma discriminação contra a mulher, sua história é marcada pela alternância em lutas e conquistas com resistência e submissão. As mudanças com relação às mulheres são lentas, mas acontecem: elas vêm conseguindo atingir posições importantes nas empresas, com melhores salários, e com isso, conseguido passar mais confiança a seus superiores.

É obvio que a solução para as práticas discriminatórias não é tão simples, mas poderia começar por uma postura do Estado mais incisiva e objetiva na implementação das ações afirmativas e de outros programas de eliminação do preconceito contra as mulheres. Embora a lei preze o tratamento igual entre ambos os sexos, infelizmente as mulheres que trabalham são submetidas a um tratamento diferenciado no mercado de trabalho. Esta mesma opinião é acompanhada pela escritora e advogada Paula Oliveira Cantelli e por Fanny Tabak, a qual afirma em trecho de sua obra:

“Embora sejam fortes as tendências liberalizantes e a redução da intervenção do Estado, mesmo na esfera privada, ele ainda tem esse papel relevante, pois a lei é produto também do Estado. O estado de direito é regido por normas legais, com matriz na Constituição. A sociedade evolui e o direito tem que acompanhar essa evolução. A Constituição de 1988 reconheceu essa realidade e, enfatizando a igualdade entre homens e mulheres, inovou no campo das relações públicas e privadas. Essa característica me parece de grande importância, muito maior do que o simples aumento quantitativo de benefícios trabalhistas e/ou previdenciários.”¹⁵⁹ - *grifamos*

Ou seja, não bastam normas legais com o intuito de busca à igualdade no acesso ao trabalho, igualdade de condições e de remuneração entre sexos através do fim da

¹⁵⁹ TABAK, Fanny. Op. Cit. p. 73.

discriminação, pois estas já são suficientes em quantidade. O que se espera é uma maior participação do Estado na aplicação prática dessas normas formais. E assim, continuando em suas palavras:

“O direito brasileiro é tragicamente marcado por leis que não são levadas a sério porque não são assimiladas pela cultura política que, além do mais, é diferente de região para região.”¹⁶⁰ – *grifamos*

Por isso diz-se, mais uma vez, que no nosso sistema há normas suficientes para a proteção da mulher, basta apenas empenho da sociedade e do estado na efetiva aplicação das mesmas. O Estado deve seguir a mesma lógica na efetivação das ações afirmativas por meio de incentivos fiscais, de ordem financeira ou por qualquer outro modo.

A sugestão de Fanny Tabak para um avanço mais urgente na igualdade entre homens e mulheres é o incremento da participação das mulheres nos partidos políticos e nas iniciativas políticas suprapartidárias, a fim de marcar presença nas instâncias decisórias do poder.¹⁶¹

No entanto, o engajamento social nesta luta também é indispensável para a eliminação da cultura arraigada em muitas mentalidades, principalmente, machistas de que as mulheres são mais frágeis (com exceção à sua força física) e submissas e, que, seu trabalho é de pior qualidade, portanto valendo menos.

Nos dias atuais o que se busca é a igualdade de tratamento entre ambos os sexos. Essa isonomia propicia um maior alcance à dignidade da pessoa humana e pleno exercício da cidadania. Obviamente, as diferenças peculiares relacionadas às mulheres existem e por isso, devem ser respeitadas na medida de sua desigualdade. Então como diversas vezes foi mencionado na pesquisa em referência: igualdade é tratar igualmente os iguais, porém desigualmente os desiguais e, portanto, é respeitando a observância aos princípios fundamentais a qualquer ser humano que se chega aos Direitos Humanos das mulheres.

Ao se tratar o trabalho das mulheres como inferior, pagando-lhes menores salários fere-se a todos esses princípios supra-mencionados e, conseqüentemente, à dignidade humana, não havendo como se falar em cidadania nem Direitos Humanos.

Portanto, embora as mulheres enfrentem diversos preconceitos sociais pelo fato de estarem inseridas no mercado de trabalho, é através do respeito aos Direitos Humanos e outros princípios correlacionados que elas têm conseguido diminuir suas disparidades com os homens. Aliado a isso, há maior esclarecimento e cobrança da sociedade por efetivas medidas por parte do Estado para que as mulheres tenham sua dignidade respeitada. Ainda assim,

¹⁶⁰ Ibid. p. 74.

¹⁶¹ Loc. cit.

mesmo em passos lentos, as dicotomias vêm se reduzindo com o maior acesso às mesmas oportunidades de trabalho, representando um grande avanço na presença feminina no mercado de trabalho, porém as diferenças salariais e a ocupação de níveis mais baixos de emprego, ainda comprovam que há muito que ser feito para se alcançar a plena igualdade entre os sexos, com exceção apenas às diferenças naturais dos gêneros.

ANEXO I

Tabela relativa à população economicamente ativa, por sexo, de 1998 a 2008

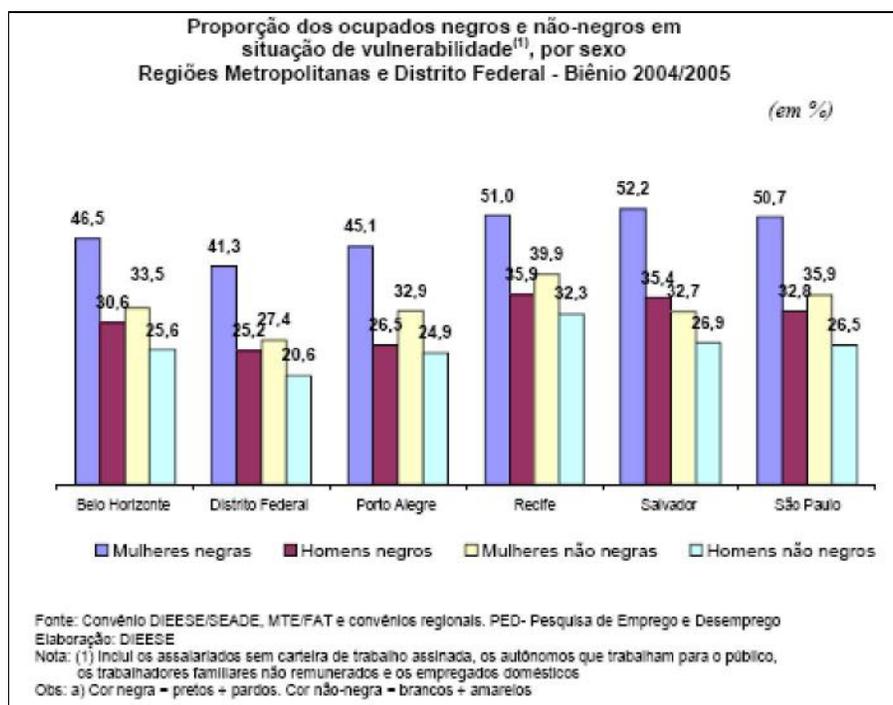
Período	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal														
	Belo Horizonte			DF			Porto Alegre			Salvador			São Paulo		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
1998	1.898	1.072	826	919	485	434	1.576	902	674	1.394	740	654	8.711	4.957	3.754
1999	1.940	1.077	863	953	495	458	1.665	929	736	1.437	754	683	8.985	5.032	3.953
2000	2.014	1.112	902	994	517	477	1.722	952	770	1.497	784	713	9.214	5.141	4.073
2001	2.094	1.148	946	1.034	532	502	1.740	966	774	1.549	805	744	9.399	5.169	4.230
2002	2.166	1.172	994	1.090	559	531	1.736	948	788	1.613	844	769	9.619	5.290	4.329
2003	2.285	1.222	1.063	1.126	576	550	1.771	974	797	1.673	870	803	9.770	5.305	4.465
2004	2.359	1.246	1.113	1.163	590	573	1.807	987	820	1.695	878	817	9.941	5.388	4.553
2005	2.391	1.267	1.124	1.203	607	596	1.835	1.003	832	1.720	893	827	10.038	5.400	4.638
2006	2.476	1.315	1.161	1.245	634	611	1.855	1.007	848	1.752	908	844	10.075	5.380	4.695
2007	2.564	1.351	1.213	1.282	647	635	1.898	1.027	871	1.817	936	881	10.189	5.471	4.718
jan/08	2.614	1.372	1.242	1.309	655	654	1.950	1.057	893	1.862	965	897	10.312	5.517	4.795
fev/08	2.599	1.362	1.237	1.322	663	658	1.959	1.058	901	1.855	952	903	10.324	5.503	4.821
mar/08	2.609	1.372	1.237	1.325	667	659	1.965	1.063	902	1.844	948	896	10.401	5.575	4.826
abr/08	2.568	1.351	1.217	1.329	670	659	1.967	1.068	899	1.824	925	899	10.478	5.595	4.883
mai/08	2.582	1.368	1.214	1.326	670	656	1.977	1.062	915	1.822	922	900	10.507	5.611	4.896
jun/08	2.592	1.382	1.210	1.331	674	657	1.974	1.062	912	1.820	912	908	10.502	5.556	4.946

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

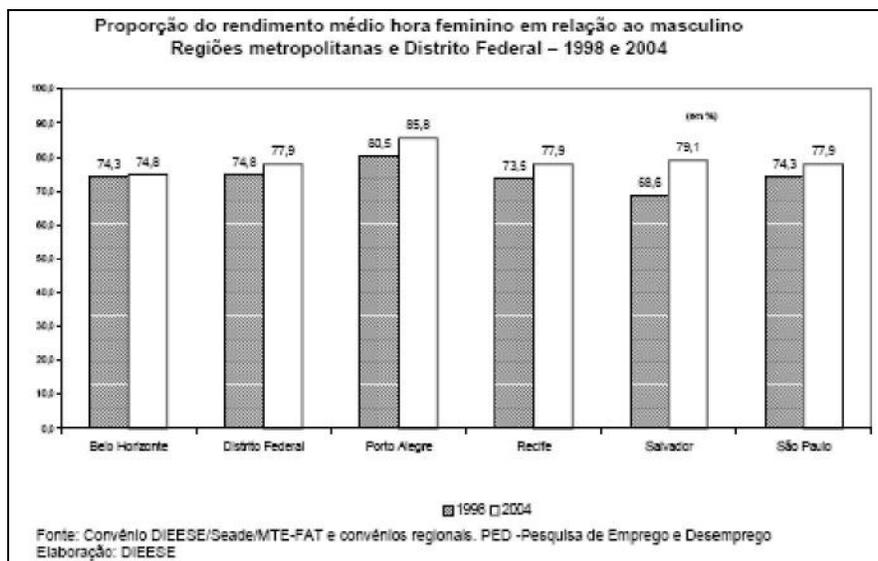
Elaboração: DIEESE

Nota: Projeções populacionais baseadas em dados censitários do IBGE (Censo Demográfico 2000).

ANEXO II



ANEXO III

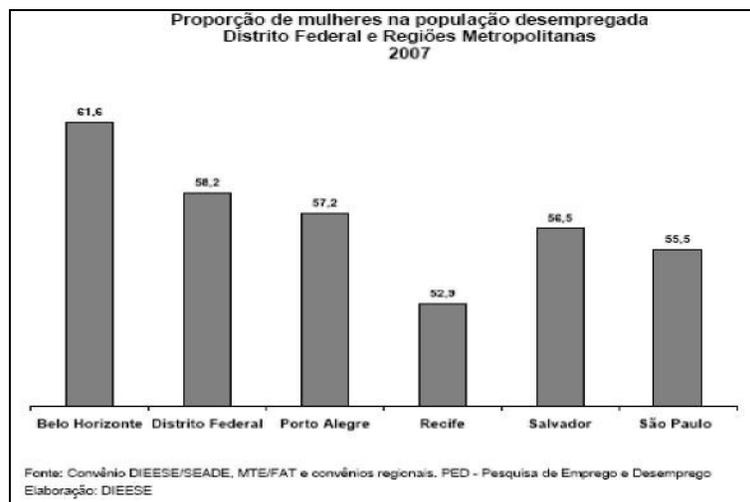


ANEXO IV

Índice do rendimento hora médio mensal dos ocupados, por sexo e cor Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - Biênio 2004/2005 (em %)				
Regiões metropolitanas e Distrito Federal	Mulheres negras	Homens negros	Mulheres não-negras	Homens não-negros
Belo Horizonte	48,9	66,2	80,4	100,0
Distrito Federal	50,8	63,9	78,0	100,0
Porto Alegre	61,2	68,8	86,4	100,0
Recife	53,3	67,6	82,1	100,0
Salvador	39,2	49,6	82,3	100,0
São Paulo	42,2	62,9	79,5	100,0

Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE
Obs: a) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos.
b) Inflatores utilizados: IPCA-SH/ÍPEA, INPC-DF-IBGE, IPC-IEPE/RS, INPC-RMR/IBGE/PE, IPC-SE/IBA, ICV-DIEESE/SP.
c) Dados apurados entre janeiro de 2004 e setembro de 2005.

ANEXO V



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMPLIAÇÃO da licença-maternidade para 6 meses é aprovada na Câmara. *O Globo*. Rio de Janeiro. 14 de agosto de 2008. O País. p. 12.

CABRAL, Gilda. *Guia dos Direitos da Mulher*. 1ª Edição. Brasília: Editora CFEMEA, 1994.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Editora LTR, 2007

CANTELLI, Paula Oliveira. *O Trabalho Feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: Editora LTr, 2007.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 33ª Edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2008.

CHIAROTTI, Susana; MATUS, Verónica. *Os Direitos Humanos das Mulheres e das Meninas: Manual para a Capacitação*. 1ª Edição. Argentina: Editora Instituto de Género y Desarrollo, 1997.

DELGADO, Didice; CAPELLIN, Paola; SOARES, Vera. *Mulher e Trabalho: Experiência de Ação Afirmativa*. 1ª Edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret. *As Novas Fronteiras da Desigualdade: Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho*. São Paulo: Editora SENAC, 2003.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. Genre, Travail, Mobilités, Centre National de La Recherche Scientifique*. São Paulo: Maio/2007

_____. A Classe Operária tem dois sexos. *Revista de Estudos Feministas*. Rio de Janeiro. Ano 2. Jan./Jun. 1994.

_____. *Flexibilidade, Trabalho e Gênero*. Rio de Janeiro, 2000.

JUNGBLUT, Cristiane. Lula sanciona, com vetos, licença-maternidade maior. *O Globo*. Rio de Janeiro. 10 de setembro de 2008. O País. p. 13.

LICENÇA-maternidade de 6 meses: Essa lei é boa para a mulher? *Revista Claudia* nº 10, ano 47. Rio de Janeiro. Outubro de 2008. Claudia Polêmica. p. 192/194.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

MELO, Floro de Araújo. *O Trabalho da Mulher na História*. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Gráfica Luna, 1978.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: Editora LTr, 2005

PINHEIRO, Paulo Sérgio; HALL, Michael M. *A Classe Operária 1889/1930 – O movimento operário*. Vol. 1. São Paulo: Editora Alfa-Omega 1979.

PRIORE, Mary Del (org.); BASSANESI, Carla (Coord. de textos). *História das Mulheres no Brasil*. 9ª Edição. 1ª reimpressão. São Paulo: Ed. Contexto, 2008.

ROCHA, Sílvia Regina da. *O Trabalho da Mulher à Luz da Constituição de 1988*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1991.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* *Instituições do Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2007.

TABAK, Fanny. *Os Direitos das Mulheres como Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Iuris, 1999.

Rio de Janeiro. Seção Brasil. Disponível em <<http://noticias.terra.com.br/brasil/interna>>. Acesso em 19 de agosto de 2008.

Rio de Janeiro. Out 2007. Seção Viver Melhor - mulher. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/vivermelhor/mulher/mat/2007/10/18/298199636.asp>>. Acesso em 29 de setembro de 2008.

Rio de Janeiro. <<http://dieese.org.br>>. Acesso em 20 de outubro de 2008.