

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
JULIANA MARMO PARDUCCI

TRABALHO DA MULHER NO BRASIL E AS DISCRIMINAÇÕES DE  
GÊNERO TRAZIDAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA VIGENTE  
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

SÃO PAULO  
2017

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
JULIANA MARMO PARDUCCI

TRABALHO DA MULHER NO BRASIL E AS DISCRIMINAÇÕES DE  
GÊNERO TRAZIDAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA VIGENTE  
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em DIREITO DO TRABALHO, sob a orientação da Professora Mestra Iratelma Cristiane Martins Mendes

SÃO PAULO  
2017

**Banca Examinadora**

---

---

---

*Dedico este trabalho monográfico às  
trabalhadoras brasileiras, pelo seu  
esforço diário na luta contra a  
discriminação e inserção no mercado  
de trabalho.*

## **Resumo**

**Juliana Marmo Parducci**

### **O Trabalho da mulher no Brasil e as discriminações de gênero trazidas na legislação trabalhista vigente**

**Objetivos:** Explicitar as discriminações trabalhistas enfrentadas pela da mulher brasileira; analisar as leis trabalhistas vigentes que tratam do assunto; Analisar possíveis mudanças no direito trabalhista que tragam auxílio para a inserção da mulher no mercado de trabalho.

**Justificativa:** Com base no histórico do trabalho da mulher e auxílio do direito comparado o presente traz em seu escopo algumas das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no cotidiano familiar e laboral e tem por foco a conquista e efetivação da equidade nas relações de trabalho.

**Hipóteses:** Ao longo dos anos a mulher tem encontrado diversas barreiras no mercado de trabalho tanto referentes à sua inserção como à sua ascensão. Questiona-se por qual motivo essa realidade se concretiza? Quais os fatores que cooperam com a dificuldade da mulher se inserir no mercado de trabalho?

**Aspectos teórico-metodológicos:** Análise do Ordenamento Jurídico Brasileiro, do entendimento de doutrinadores do Direito Trabalhista, Jurisprudência e publicações acadêmicas.

**Resultados obtidos:** Pesquisas sobre o trabalho da mulher refletem um cenário que desmascara a angustiante divisão de tarefas domésticas e de jornadas de trabalho formais entre homens e mulheres e seus respectivos índices de desigualdade. O presente traz em seu escopo as discriminações previstas no texto legal e propõe uma releitura das normas com fulcro nos princípios constitucionais e à luz dos direitos humanos.

**Palavras-chave:** Trabalho da Mulher; Discriminação de gênero; Direito do Trabalho; Princípio da Isonomia.

## **Abstract**

**Juliana Marmo Parducci**

### **Women's Work in Brazil and gender discrimination brought under current labor legislation**

**Objectives:** To explain the labor discrimination faced by Brazilian women; Analyze the current labor laws that deal with the matter; Analyze possible changes in labor law that bring help to the insertion of women in the labor market.

**Rationale:** Based on the history of the work of women and the aid of comparative law, the present brings in its scope some of the difficulties faced by women in family and work daily life and is focused on the achievement and effectiveness of equity in labor relations.

**Hypotheses:** Over the years, women have encountered several barriers in the labor market, both regarding their insertion and their ascension. What is the reason for this reality? What factors contribute to women's difficulty in entering the labor market?

**Theoretical-methodological aspects:** Analysis of the Brazilian Legal Order, from the understanding of labor law scholars, Jurisprudence and academic publications.

**Results obtained:** Research on women's work reflects a scenario that unmask the harrowing division of domestic tasks and formal working hours between men and women and their respective inequality indexes. The present brings in its scope the discriminations foreseen in the legal text and proposes a re-reading of the norms with fulcrum in the constitutional principles and in the light of the human rights.

**Keywords:** Women's Work; Gender discrimination; Labor Law; Principle of Isonomy.

## Sumário

### Capítulo 1 - Direito do trabalho à luz dos direitos humanos

|   |    |
|---|----|
| 1.1 – Direitos Fundamentais da relação de trabalho..... | 10 |
| 1.2 – Princípio da Equidade .....                       | 12 |
| 1.2.1 – Igualdade Substancial .....                     | 13 |
| 1.2.2 – Discriminação positiva.....                     | 15 |

### Capítulo 2 – Trabalho da Mulher no Brasil

|   |    |
|---|----|
| 2.1 – Histórico do trabalho feminino.....   | 16 |
| 2.2 – Ascensão do movimento feminista.....  | 23 |
| 2.3 – Surgimento do conceito de gênero..... | 25 |

### Capítulo 3 – Direito trabalhista da mulher brasileira

|   |    |
|---|----|
| 3.1 – Era Vargas e a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho..... | 28 |
| 3.2 – Constituição Federal de 1988.....                                   | 32 |
| 3.3 – Previsões discriminatórias em vigência.....                         | 34 |

### Capítulo 4 – Da necessidade de atualizações no texto legal

|  |    |
|--|----|
| 4.1 – A necessidade de ascensão da mulher no mercado de trabalho.....  | 42 |
| 4.2 – Direito Comparado.....   | 45 |
| 4.3 – Alterações necessárias na legislação trabalhista brasileira..... | 49 |

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| <b>Considerações Finais.....</b> | <b>60</b> |
|----------------------------------|-----------|

|                    |           |
|--------------------|-----------|
| <b>Anexos.....</b> | <b>62</b> |
|--------------------|-----------|

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Referências Bibliográficas .....</b> | <b>65</b> |
|---|-----------|

## Introdução

O presente trabalho monográfico traz uma proposta de releitura do trabalho da mulher, segundo as normas constitucionais e trabalhistas vigentes.

Tendo por base o cenário desigual que as mulheres brasileiras enfrentam no cotidiano trabalhista, tais como diferenças de salário, diferenças de tratamento, altas taxas de desemprego, assédio moral e sexual, dentre outros obstáculos que os trabalhadores do sexo masculino não precisam enfrentar com a mesma frequência, faz-se necessária uma análise do histórico do trabalho da mulher e da sua estrutura familiar, em busca de respostas e possíveis mudanças.

Através dos dados levantados, torna-se, então, possível estudar formas de mudar as desigualdades existentes e dar início a um novo contexto social, cada vez mais distante de atitudes, normas e interpretações fundadas no preconceito de gênero.

Num primeiro momento, é relevante para o presente trabalho o aprofundamento dos estudos dos Direitos humanos e sociais que envolvem o direito trabalhista e sua aplicação para, posteriormente, adentrarmos na história do trabalho feminino e demonstrarmos sobre qual prisma ele se efetiva nos dias atuais.

## **Capítulo 1**

### **Direito do trabalho à luz dos direitos humanos**

Enquanto o ramo jurídico trabalhista regula a principal modalidade de inserção das pessoas no sistema socioeconômico capitalista, os direitos humanos regulam a liberdade e a intangibilidade física e psíquica da pessoa humana. Para que se possa alcançar a efetivação dos direitos e garantias da pessoa humana, necessário se faz questionar os meios pelos quais os indivíduos conquistam sua individualidade no meio econômico-social e alcançam seu sustento pessoal.

É neste momento que o direito do trabalho, enquanto ramo autônomo do direito, correlaciona-se com a matéria dos direitos humanos, tendo em vista que o primeiro abre espaço para a evolução do segundo. Os direitos humanos, então, passam a atingir um novo espectro, para além dos seus limites pré-fixados, fazendo com que o direito trabalhista seja sua dimensão social mais significativa.<sup>1</sup>

Aos 10 de dezembro de 1948 um novo marco foi adicionado à história dos direitos humanos: a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, passou a constituir uma norma comum, que estabelece a proteção universal dos direitos humanos, a ser alcançada por todos os povos e nações.

---

<sup>1</sup> DELGADO. Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. LTR. 14ª edição. 2015.

A partir deste momento, um novo patamar de direitos passou a influenciar a sociedade como um todo, abrangendo também as relações de trabalho, tendo em vista sua influência sobre as constituições de vários Estados, dentre elas, a brasileira.<sup>2</sup>

Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 trouxe em seu Título II o tema “Direitos e Garantias Fundamentais”, dentre os quais previu em seu artigo 6º a proteção aos direitos sociais que são: *“a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.”*

Conforme denota-se do texto constitucional, o trabalho é considerado um direito fundamental a ser tutelado pelo Estado Democrático de Direito. O trabalho e também a proteção à maternidade e à infância se correlacionam no ambiente laboral e serão abordados nos próximos capítulos, cabendo neste momento uma análise sobre os direitos fundamentais que devem ser tutelados nas relações de trabalho.

### **1.1 – Direitos Fundamentais da relação de trabalho**

Os direitos fundamentais foram idealizados em dimensões pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pela Convenção de Viena em 1993. Sendo assim, cabe-nos dar especial atenção àqueles pertencentes à denominada “2ª geração” ou “dimensão”.

Decorrentes da Revolução Industrial (fim do século XIX e início do século XX), num cenário em que movimentos sociais vieram à tona (tais como a Comuna

---

<sup>2</sup> ONU BRASIL. 2017

de Paris e o movimento Cartista na Inglaterra), os Direitos fundamentais da 2ª geração trouxeram maior visibilidade aos direitos sociais, econômicos e culturais.<sup>3</sup>

Nesta geração, o Estado é colocado em uma posição diametralmente oposta àquela em que se encontrava na primeira geração dos direitos fundamentais. Neste espectro, o Estado, ao invés de abster-se tutelando as chamadas “liberdades públicas negativas”, passa a ter a função de fazer-se presente e garantir à sociedade a superação de suas carências individuais e sociais.<sup>4</sup>

Os direitos fundamentais de segunda geração são, por vezes, denominados também de direitos sociais positivos, pois, denotam uma atividade positiva por parte do Estado, que apresentar-se-á de forma presente, a fim de efetivar a minoração dos problemas sociais, tanto na perspectiva individual como na coletiva.<sup>5</sup>

Este cenário trouxe à vista a necessidade da efetivação da igualdade nas relações econômicas, criando assim uma nova forma de proteção à dignidade. Dada a sua importância, a Constituição de 88 previu em seu artigo 5º o chamado Princípio da Isonomia, que traz o dever do tratamento igualitário, como um dos seus pilares estruturais.

---

<sup>3</sup> FILHO, Nestor Sampaio Penteadó. *Direitos Humanos*. Ed. Saraiva. 2012. p. 26.

<sup>4</sup> ARAUJO. Luiz Alberto David. VIDAL. Serrano Nunes Junior. *Curso de Direito Constitucional*. Ed. Saraiva. 2009. p. 117.

<sup>5</sup> Idem

## 1.2 – Princípio da Equidade

O princípio da equidade (ou isonomia) tem por fulcro a efetivação do direito à igualdade e aponta ao legislador e aos juristas como um todo o dever de dispensar tratamento igualitário à todo indivíduo, sem qualquer tipo de distinção.

Nesse sentido o Prof. Marcelo Freire Sampaio Costa traz o termo “eficácia irradiante dos direitos fundamentais”, a qual chega a vincular a atuação dos agentes políticos (legislador, administrador e Poder Judiciário) e acrescenta que: *“Tal eficácia irradiante enseja a releitura das disposições normativas “com novas lentes, que terão as cores da dignidade, da igualdade substantiva e da justiça social, impressas no tecido constitucional”.*”<sup>6</sup>

A implementação deste princípio deverá passar por determinadas fases, nas quais deverão ser reconhecidos e harmonizados três principais elementos. O primeiro deles seria o “fator adotado como critério discriminatório”, o segundo a “correlação lógica entre o fator discriminatório e o tratamento jurídico atribuído em face da desigualdade apontada”, e o terceiro a “afinidade entre a correlação apontada no item anterior e os valores protegidos pelo nosso ordenamento constitucional”.<sup>7</sup>

No plano das relações de trabalho, a Constituição reproduz o princípio da igualdade em seu artigo 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV, os quais trazem as proibições a diferenciações por motivo de sexo, idade, cor, deficiência, estado civil, contrato de trabalho (se registrado ou avulso). Essa proibição deverá surtir efeito no que tange ao valor salarial, ao exercício das funções, ao tipo do trabalho

---

<sup>6</sup> COSTA, Marcelo Freire Sampaio *apud* SARMENTO, Daniel. *Eficácia dos Direitos Fundamentais entre Particulares – Juízo de ponderação no Processo do Trabalho*. LTR. 2010

<sup>7</sup> ARAUJO. Luiz Alberto David. VIDAL. Serrano Nunes Junior. *Curso de Direito Constitucional*. Ed. Saraiva. 2009. *Op Cit.* p. 132

(se técnico, intelectual ou manual) e ao trabalhador que o exerce, e quanto aos critérios de admissão a serem aplicados.<sup>8</sup>

Ocorre que, assim como a principal razão da classificação dos direitos humanos por gerações, os efeitos deste princípio são também “evolutivo-cumulativos”. O princípio da isonomia, muito embora já esteja positivado há alguns anos, tem surtido efeitos cumulativos, que vêm evoluindo com o passar dos anos.

Apesar dos grandes avanços já constatados, ainda há muito o que avançar para atingirmos o ideal de igualdade, posto que, determinados grupos sociais ainda sofrem discriminação cotidianamente. É o caso dos negros, mulheres, público LGBT, pessoas de baixa renda, portadores de deficiência, dentre outros que, por pertencerem exclusivamente à algum destes grupos, são vítimas de discriminação, seja no trabalho, seja fora dele.

Cabe neste momento a introdução ao conceito de Igualdade Substancial, a fim de destacar a necessidade do reconhecimento da vulnerabilidade que engloba as relações sociais e de trabalho.

### **1.2.1 – Igualdade Substancial**

Para alcançar seu mais pleno patamar na aplicabilidade prática, a igualdade depende de instrumentos de promoção que ultrapassem os limites do direito positivo, fazendo com que esta igualdade deixe de ser uma mera “ficção” e passe a ser parte do contexto social cotidiano.

A igualdade substancial, também conhecida como igualdade material, superou o conhecimento anteriormente defendido da “igualdade formal”, através do qual a simples previsão normativa era suficiente para efetivação da igualdade.

---

<sup>8</sup> CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. 1988.

A fim de alcançar a efetividade do princípio da igualdade, é necessário considerar sua operacionalização, somada às condições fáticas e econômicas. Proibir a discriminação, tão somente, não garante a igualdade efetiva.<sup>9</sup>

A separação dos conceitos de igualdade formal e igualdade substancial (material), ocasionou o desapego da concepção formalista de igualdade, e introduziu o conhecimento de que deve se considerar as desigualdades existentes na sociedade e impulsioná-las, a fim de receberem um tratamento diferenciado, porém que garanta a conquista da igualdade efetiva.

Nesse sentido é o conhecimento trazido por Joaquim Barbosa<sup>10</sup>, que explica que enquanto Produto do Estado Social de Direito, a igualdade substancial ou material merece atenção redobrada por parte dos aplicadores da norma jurídica à luz das diversas situações individuais, a fim de impedir que o dogma liberal da igualdade formal venha a impedir ou dificultar a proteção e a defesa dos interesses das pessoas socialmente fragilizadas ou desfavorecidas.

Nota-se, portanto, uma veemente deslocação do princípio da isonomia, o qual é retirado da sua posição formal e, em atenção às necessidades sociais, passa a ser submerso em novos parâmetros, como forma de concretizar sua essência.

Ocorre que, a simples constatação da discriminação não se mostra suficiente para caracterizar uma ofensa ao princípio da isonomia. É também necessário discernimento quanto aos tipos de discriminação que existem e seus respectivos efeitos, se positivos ou negativos, para então podermos analisar se houve ou não ofensa à igualdade.

---

<sup>9</sup> SILVA, Nicolas Trindade. *Da igualdade forma e igualdade material*. Revista Âmbito Jurídico. Último acesso em 18 de setembro de 2017.

<sup>10</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. Disponível em [stf.jusbrasil.com.br](http://stf.jusbrasil.com.br). Último acesso em 18 de setembro de 2017.

### 1.2.2 – Discriminação positiva

Em atenção aos grupos sociais que mereciam tratamento diverso por se encontrarem em uma realidade histórica de marginalização social e hipossuficiência, o constituinte estabeleceu determinadas medidas de compensação, com o objetivo de concretizar uma igualdade de oportunidades com os demais indivíduos que não sofreram tais restrições.<sup>11</sup>

Nesse sentido é o conhecimento trazido pelo artigo 7º, da Constituição Federal de 88, o qual disciplina, dentre outros direitos, o da *“proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”*, no qual ocorre uma discriminação objetivando efeitos positivos, tendo em vista o histórico do trabalho da mulher e todos os obstáculos que foram e ainda são diariamente enfrentados pelo público feminino na relação laboral.

---

<sup>11</sup> ARAUJO. Luiz Alberto David. VIDAL. Serrano Nunes Junior. *Curso de Direito Constitucional*. Ed. Saraiva. 2009. *Op Cit.* p. 134

## Capítulo 2 – Trabalho da Mulher no Brasil

### 2.1 – Histórico do trabalho feminino

O trabalho da mulher foi, e ainda é, estigmatizado. Seja pelo seu histórico, seja pelo preconceito social que continua sendo transmitido de geração para geração.

Desde os primeiros relatos, a mulher é estimulada ao exercício da maternidade e das atividades domésticas, enquanto que o homem era o responsável pelo trabalho externo. Sobre este assunto, Simone de Beauvoir<sup>12</sup> nos trouxe que:

*A maternidade destina a mulher a uma existência sedentária; é natural que ela permaneça no lar enquanto o homem caça, pesca e guerreia. Mas entre os povos primitivos quase só se cultivam hortas de dimensões modestas e que se encerram dentro dos limites da aldeia; sua exploração é tarefa doméstica; os instrumentos da Idade da Pedra não exigem um esforço intensivo; economia e mística concordam em confiar às mulheres o trabalho agrícola. No seu início, a indústria doméstica é também de competência delas: elas tecem tapetes e cobertas, fabricam os vasilhames.*

---

<sup>12</sup> BEAUVOIR, Simone de. *O Segundo Sexo*. Editora Nova Fronteira. 1949. p. 108.

Com o advento da Revolução Industrial, novos parâmetros foram fixados, o que possibilitou uma inserção das mulheres no trabalho industrial, como nos ensina o Professor Jorge Luiz Souto Maior<sup>13</sup>:

*A mentalidade patriarcal conferia à mulher a qualidade de frágil e inapropriada para realizar certas atividades comuns aos homens. A revolução industrial foi, como para toda a história humana, um marco para o trabalho feminino. Até então, as atividades desempenhadas pelas mulheres eram consideradas de menor relevo (apesar de essenciais para a comunidade). Porém, com os novos fatores introduzidos pela industrialização, a força de trabalho de ambos os sexos foi afetada. A mulher, antes considerada mais fraca para o trabalho braçal, poderia contar com instrumentos que fariam a produção depender menos de força física.*

Nesse mesmo sentido é o comentário trazido por Alice Monteiro de Barros<sup>14</sup>, que nos explica sobre o preconceito cultural que envolve o trabalho da mulher e o risco de não se alcançar a igualdade social almejada, caso se perpetue o mal hábito de segregar as atribuições de cada um pelo sexo a que se pertence:

*(...)Esses posicionamentos refletem uma estrutura cultural arraigada em estereótipos sexistas, que atribuem à mulher apenas o 'papel' secular de mãe e dona de casa, fortalecendo o mito da fragilidade feminina e o preconceito do homem, no tocante às atividades familiares e domésticas. Frise-se, o sexo não poderá constituir critério para atribuições de encargos à mulher e ao homem na família, no trabalho e na sociedade; do contrário, a igualdade almejada jamais será atingida.*

Como parte da mudança cultural, cabe ao Direito acompanhar as necessidades sociais e trazer novos contornos para as situações geradoras de conflitos. No entanto, em meados de 1929, ainda não existia no Brasil uma

---

<sup>13</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de Direito do Trabalho: A relação de emprego. São Paulo, LTR, 2008, p. 354.

<sup>14</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Proteção do Trabalho da Mulher e do Menor *apud in* NETO, Vogel, ADOLPHO, Gustavo (Coord.). Curso de Direito do Trabalho em homenagem ao professor Arion Sayão Romita. Rio de Janeiro, Forense, 2000, p. 311.

legislação voltada para o trabalho feminino ou, até mesmo, regras específicas que abrangessem as mulheres que gostariam ou já viviam com seu próprio salário. Na verdade, constatou-se que os dispositivos legais existentes na época, muito embora já falassem sobre licença maternidade e restrições ao trabalho noturno, não produziam efeitos no sentido de garantir a autonomia das trabalhadoras ou seu próprio sustento.<sup>15</sup>

Neste momento, embora não houvessem políticas públicas que considerassem a ideia do trabalho feminino assalariado, o contexto social cobrava dessas mulheres o esforço e o suor para conseguirem se sustentar, e assim foram conseguindo espaço no mercado financeiro, principalmente nas fábricas de tecido e de artigos de vestuário.

Um cenário de falta de mão de obra acabou afetando algumas indústrias, o que provavelmente alavancou a irradiação das mulheres, - que até então, em sua maioria, prestavam serviços à fábricas de tecido – para outros ramos de atividade, tais como, indústrias químicas, de vidros, chapéus, e indústria extrativa de minérios e recursos naturais.<sup>16</sup>

Com a necessidade dos empregadores em manter a mão de obra feminina, alguns benefícios começaram a ser fornecidos, tais como “*licenciamento anterior e posterior ao parto*”.<sup>17</sup> No entanto, em algumas outras indústrias com poucas funcionárias mulheres, a licença maternidade era raramente adotada porque as

---

<sup>15</sup> Francisco de Paula Oliveira. *Manual Prático de Direito das Mulheres – Estudo da condição da mulher no direito civil, industrial, comercial e no direito público*. Rio de Janeiro: A. Coelho Branco Fo., 1932, p. 159. *Apud in* FRACCARO, Glaucia Cristina Candian. *O Direito das Mulheres – Organização Social e Legislação Trabalhista no Entreguerras Brasileiro (1917-1937)*. UNICAMP. 2016.

<sup>16</sup> Francisco de Paula Oliveira. *Manual Prático de Direito das Mulheres – Estudo da condição da mulher no direito civil, industrial, comercial e no direito público*. *Op cit.*

<sup>17</sup> DOLIVEIRA, Clodoveu. *O Trabalhador Brasileiro: Esboço Antropo-sociológico Seguido de inquéritos sobre Salários e Trabalho feminino no Brasil*. 1933. p.113 *apud in* FRACCARO, Glaucia Cristina Candian. *O Direito das Mulheres – Organização Social e Legislação Trabalhista no Entreguerras Brasileiro (1917-1937)*. UNICAMP. 2016.

operárias abandonavam o trabalho ao se casarem, posto que o salário era baixo e não “*compensava o abandono do lar*”<sup>18</sup>.

Segundo Clodoveu Doliveira, o trabalho feminino no comércio era bastante valorizado, tendo em vista que “*as moças não fumam e não levantam de cinco em cinco minutos*”, “*não têm preocupações financeiras*” “*são mais dóceis, pacientes e dedicadas ao serviço*”<sup>19</sup>, enquanto que, Simone de Beauvoir acrescentou que “*São muitas vezes elas que presidem a troca de mercadorias; o comércio está nas suas mãos*”.

Com a criação da Conferência Internacional do Trabalho, em 1926, pela Organização Internacional do Trabalho, deu-se início à supervisão da aplicação de Convenções já ratificadas pelos governos. Com os relatórios emitidos pela OIT, houve uma pressão também sobre os juristas brasileiros para converter as medidas previstas no Tratado de Versalhes em leis federais.<sup>20</sup>

Foi então criada uma comissão, composta por Antonio Evaristo de Moraes, Beatriz Sofia Mineiro (chefe da Secretaria do Conselho Nacional do Trabalho) e Vicente de Paulo Galliez (Secretário do Centro Industrial de Fiação e Tecelagem de Algodão) e designada por Lindolfo Collor, com o objetivo de desenvolver o Decreto do Trabalho das Mulheres. Nota-se que só havia uma mulher na comissão, e esta também auxiliou na elaboração do Código de Menores.<sup>21</sup>

O Decreto do Trabalho das Mulheres tinha em seu artigo primeiro uma transcrição do princípio apresentado pelo artigo 427 do Tratado de Versalhes (que traz que todo trabalho de igual valor será remunerado “sem distinção de sexo”) e, apesar de regular estritamente as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos comerciais e industriais, trouxe para o legislativo brasileiro um

---

<sup>18</sup> Idem

<sup>19</sup> Idem

<sup>20</sup> FRACCARO, Glaucia Cristina Candian. *O Direito das Mulheres – Organização Social e Legislação Trabalhista no Entreguerras Brasileiro (1917-1937)*. UNICAMP. 2016

<sup>21</sup> Idem.

texto normativo inspirado na efetivação da justiça social e na pacificação das relações de trabalho.

Como acrescenta a Professora Glaucia Fraccaro: “*A almejada paz, que deveria ser estabelecida entre as nações depois do fim da violenta guerra [Primeira Guerra Mundial], deveria alicerçar-se na pacificação das relações de trabalho*”. No entanto, apesar dos ativistas da “Aliança Liberal” também terem pressionado a ratificação dos compromissos previstos no Tratado de Versalhes e ampliação das leis que reconhecessem a justiça social, o atraso por parte do legislativo brasileiro perdurou até 1930.<sup>22</sup>

Assinado somente em 17 de maio de 1932, o Decreto do Trabalho das Mulheres, trouxe as primeiras previsões legais sobre proibição de trabalho noturno das mulheres (entre 22 horas e 5 horas) e licença maternidade - de quatro semanas antes e depois do parto com direito aos vencimentos de metade dos rendimentos calculados a partir dos salários recebidos nos últimos seis meses – com direito à retornar ao posto de trabalho ao fim da licença<sup>23</sup>.

Segundo pesquisas, o texto do Decreto trazia direitos que na prática eram difíceis de se aplicar. Como, por exemplo, o fato do artigo 7º do Decreto trazer em seu §1º a exigência de notificar o empregador sobre o estado gravídico dentro do exato período de quatro semanas, sob pena de perder o direito à licença maternidade, isso em uma época em que não se sabia com exatidão as semanas restantes até a data do parto.

A dificuldade para se obter a documentação necessária para entregar ao empregador e ter a licença maternidade reconhecida junto aos respectivos vencimentos acabou por gerar uma prática de adulteração da data de nascimento dos filhos - tanto para justificar o período puerperal como pra iniciar os filhos ainda

---

<sup>22</sup> Idem.

<sup>23</sup> Decreto n. 21.417, de 17/05/1932

jovens no mercado de trabalho -, com incentivo dos próprios empregadores, que tinham interesse na absorção futura de mão de obra para aumento da produção.<sup>24</sup>

Muito da cultura da época transparece ao se analisar o texto normativo<sup>25</sup>, principalmente seus artigos 2º e 3º, os quais tratavam sobre o trabalho noturno da mulher, como pode-se observar:

*Art. 2º O trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou particulares, é vedado desde 22 horas até 5 horas.*

*Art. 3º Não estão compreendidas na proibição estabelecida pelo art. 2º:*

- a) as mulheres empregadas em estabelecimentos onde só trabalhem pessoas da família a que pertencerem;*
- b) as mulheres cujo trabalho for indispensável para evitar a interrupção do funcionamento normal do estabelecimento, em caso de força maior imprevisível que não apresente caráter periódico, ou para evitar a perda de matérias primas ou substâncias perecíveis;*
- c) as mulheres que pertencerem ao serviço dos hospitais, clínicas, sanatórios e manicômios e estiverem diretamente incumbidas de tratamento de enfermos;*
- d) as mulheres, maiores de 18 anos, empregadas em serviços de telefonia e radiofonia;*
- e) as mulheres que, não participando de trabalho normal e contínuo, ocupam posto de direção responsável.*

Nota-se que apesar do reconhecimento de alguns direitos da mulher pelo legislador, sua aplicação se encontrava deveras dificultosa, tanto no que tange à cobrança de documentos para licença maternidade em uma época com pouca ou nenhuma tecnologia para efetuar medições assertivas do período de gravidez, como também no que diz respeito às várias previsões que trazem exceções aos respectivos direitos.

A cultura que contornava as relações de trabalho em meados de 1930 também influenciava bastante o reconhecimento de certos direitos na prática.

<sup>24</sup> FRACCARO, Glaucia Cristina Candian. *Op Cit.*

<sup>25</sup> Decreto n. 21.417, de 17/05/1932

Sobre esse tema, cabe citar um trecho do livro de Clodoveu D'Oliveira<sup>26</sup>, a respeito do Decreto em questão:

*Essa regulamentação deverá limitar o tempo de serviço entre seis e sete horas de trabalho efetivo e assegurar no mínimo hora e meia para as refeições, salvo quando fornecidas dentro do estabelecimento, assim, como assegurar folgas mensais, independentemente do descanso semanal e suprimir as restrições ao casamento, ainda em uso em inúmeros estabelecimentos, que somente admitem moças solteiras, o que é um preconceito absurdo. Desde que a empregada continue assídua e desempenhe bem seus deveres o patrão não tem direito de intervir em sua vida civil, sendo esta regular e não escandalosa*

Como se pode notar, a mulher trabalhadora não recebia apenas críticas e intervenções sobre o seu trabalho, como também, sobre sua vida civil e particular. Ocorre aqui um relato com o reconhecimento de que o patrão não tem direito de interferir na vida civil de sua empregada. Porém, quando e tão somente, tratar-se de empregada assídua, que desempenhe seus deveres, e que mantenha uma vida “regular” e, principalmente, “não escandalosa”. Até mesmo neste trecho em que o autor, segundo sua visão, estava contra o “preconceito absurdo” exercido por parte dos empregadores e ocupantes de cargo superior, notamos que o posicionamento discriminatório e deveras invasivo era bastante comum à época.

Com o passar dos anos, poucas mudanças ocorreram com relação ao julgamento exercido sobre a mulher no trabalho. Esse cenário, por sua vez, contribuiu para que o movimento feminista ganhasse força na busca por um ambiente de trabalho mais igualitário e, principalmente, livre de estereótipos.

---

<sup>26</sup> DOLIVEIRA, Clodoveu. *O Trabalhador Brasileiro: Esboço Antropo-sociológico Seguido de inquéritos sobre Salários e Trabalho feminino no Brasil*.1933. p.113 apud in FRACCARO, Glauca Cristina Candian. *O Direito das Mulheres – Organização Social e Legislação Trabalhista no Entreguerras Brasileiro (1917-1937)*. UNICAMP. 2016.

## 2.2 Ascensão do movimento feminista

O movimento feminista, enquanto definido como a luta das mulheres contra a cultura patriarcal e sua sobreposição à figura feminina, teve início há muitos anos atrás, sendo que o primeiro registro constatado é datado de 1405, tratando-se de um livro denominado “A cidade das damas” de Christine de Pisan que, ao abordar o mito das Amazonas, registrou seu discurso contrário à ideia de inferioridade das mulheres em relação aos homens.<sup>27</sup>

O movimento em si, contudo, passou a ser mais reconhecido neste formato a partir de 1920, com a criação de grupos de mulheres, que ficaram bastante conhecidas por lutarem pelo direito ao voto, sendo que, tinham também em pauta a necessidade da criação de leis trabalhistas específicas para mulheres. As mulheres pertencentes aos grupos “British Six Point Group” (Inglaterra) e “National Woman Party” (Estados Unidos) foram as pioneiras a iniciar discussões e esforços políticos em busca de um consenso sobre leis internacionais voltadas para o trabalho da mulher.<sup>28</sup>

As lutas tiveram início no momento em que foi feito um reconhecimento coletivo de que as mulheres eram específica e sistematicamente oprimidas pela cultura patriarcal. A busca por direitos acabou por nascer do descompasso existente entre os princípios de direitos humanos que estavam sendo proferidos nesta época e a realidade desigual que acometia homens e mulheres.<sup>29</sup>

Foi no chamado “neofeminismo”, a partir de 1960, que a luta ganhou novos contornos. O foco não era mais apenas a igualdade, mas também o seu reconhecimento e aplicabilidade. Dentre as pautas estavam o reconhecimento da

---

<sup>27</sup> Histórico bibliográfico disponível em [www.feminismo.org.br](http://www.feminismo.org.br).

<sup>28</sup> FRACCARO, Glaucia Cristina Candian. *O Direito das Mulheres – Organização Social e Legislação Trabalhista no Entreguerras Brasileiro (1917-1937)*. UNICAMP. 2016.

<sup>29</sup> Fougeyrollas-Schwebel, Dominique. *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009.p.144.

mulher como cidadã, trabalhadora e da autonomização sexual, que tinha por foco retirar da mulher a “obrigação” da maternidade, traçando novos e possíveis horizontes a serem desbravados.<sup>30</sup>

No Brasil, os primeiros relatos de uma organização de mulheres data de 1923, quando algumas mulheres pertencentes às classes dominantes aproveitaram sua influência socioeconômica para alcançar alguns direitos que, apesar de básicos, seriam facilmente suprimidos sem as respectivas ações que foram intentadas. Dentre as feministas se destacou Bertha Lutz, bióloga que fundou a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino. Bertha teve também grande influência no cenário internacional, e afirmava que o feminismo surgiu a partir dos fatores econômicos que levaram a mulher a trabalhar pela sua subsistência.<sup>31</sup>

Em 1936, após publicação do estudo realizado pela OIT sobre a situação das mulheres em diversos países do mundo, Bertha Lutz, que havia sido eleita deputada federal, coordenou pesquisas sobre a legislação vigente e deu origem à criação do Departamento nacional da mulher, como também, ao Estatuto das mulheres.<sup>32</sup>

Mais adiante, entre os anos 80 e 85 foram surgindo novos desafios, até se alcançar o reconhecimento da necessidade da “visibilidade feminina”, como traz Eunice Figueiredo Guedes em sua obra<sup>33</sup>, classificada como *“primeira fase do movimento feminista brasileiro (...): visibilizar o feminino enquanto elemento qualitativo e constitutivo da população e das instituições brasileiras.”*

---

<sup>30</sup> Idem

<sup>31</sup> FRACCARO, Glaucia Cristina Candian. *O Direito das Mulheres – Organização Social e Legislação Trabalhista no Entreguerras Brasileiro (1917-1937)*. UNICAMP. 2016.

<sup>32</sup> Idem

<sup>33</sup> GUEDES, Eunice Figueiredo. *Psicologia – Ciência e Profissão*. Brasília. 1995. Disponível em scielo.br.

Nos dias atuais, o movimento feminista tem como um dos seus objetivos o chamado “empoderamento feminino”, que consiste no ato de dar poder à uma mulher, conscientizando-a de seu papel (ou da liberdade de escolhe-lo) e direitos na sociedade, também transmitido através da chamada “sororidade”<sup>34</sup> (companheirismo e empatia entre mulheres). A busca por soluções práticas a muitas questões que, embora do século passado, perduram até os dias atuais, continua incessantemente. Uma das intervenções trazidas no presente trabalho tem por objetivo justamente suprir algumas lacunas sociais que ainda “assombram” a rotina trabalhista e fazer transparecer a necessidade de uma ampliação do direito, a fim de possibilitar o alcance de novos horizontes e fazer-se efetiva a conquista da igualdade.

### **2.3 Surgimento do conceito de gênero**

A palavra “gênero” tem sua origem semântica no vocábulo inglês “gender”. Não só uma palavra, gênero é também uma forma de trazer à luz questões referentes à hierarquia ainda existente entre os sexos e às construções sociais que a permeiam.<sup>35</sup>

No campo da sociologia, “gênero” pode ser considerado uma construção cultural das diferenças sexuais entre homens e mulheres<sup>36</sup>. Conceito um tanto quanto mais amplo nos é trazido quando se pesquisa a palavra “gender”, que significa gênero na língua inglesa. Segundo o dicionário da Universidade de Cambridge - EUA, “gender” significa: “the male or female sex, or the state of being either male or female”, que, em tradução livre para o português, nos diz que

---

<sup>34</sup> Fougeyrollas-Schwebel, Dominique. *Dicionário Crítico do Feminismo*. Op Cit. p. 146.

<sup>35</sup> BARROS, Alice Monteiro De. *CIDADANIA RELAÇÕES DE GENERO E RELAÇÕES DE TRABALHO*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p.67-83, jan./jun.2008

<sup>36</sup> Dicionário Houaiss UOL. São Paulo: 2017. Disponível em <https://houaiss.uol.com.br>. Último acesso em 24/09/2017

gênero se refere ao sexo masculino ou feminino, ou ao estado de ser homem ou mulher.<sup>37</sup>

Temos que, ao contrário do que ocorre no conceito biológico, “gênero” não se refere tão somente à sexualidade do organismo. Gênero, no contexto da ciência social, é também a identificação pessoal, a forma de se vestir, de agir, de ser tratado. Ou seja, o gênero abrange todas as propriedades e todo um aparato de hábitos socioculturais que estão atrelados comumente a um determinado sexo.

O conceito de gênero sofreu algumas mudanças ao longo dos tempos, sendo que, ainda nos dias atuais, muitos tentam restringi-lo ao conceito biológico e descartar a construção sociocultural a ele atrelada. Nesse sentido Alice Monteiro de Barros<sup>38</sup> nos traz importante colocação:

*(...) nenhum elemento neurobiológico poderá desmentir a evidência de que o gênero sofre uma influência significativa de natureza sociocultural. Assim, supondo-se que os elementos essencialistas sejam verdades científicas, é possível que não sirvam para muito mais do que desviar o debate de assuntos básicos que afetam hoje em dia a mulher. Isso porque a razão de ser da política social é criar um ambiente em que todas as pessoas possam elevar-se acima de suas características naturais.*

Posto isto, cremos que a identificação pessoal do gênero não conduz à uma atmosfera estável, tendo em vista que a natureza humana não corresponde à padrões pré-definidos, e sim, um ente em constante mutabilidade<sup>39</sup>. Como o foco deste é, inicialmente, abordar o gênero feminino e as dificuldades do cotidiano trabalhista que o envolvem, vamos nos restringir a um aspecto, já citado

---

<sup>37</sup> Cambridge Dictionary. Disponível em <http://dictionary.cambridge.org/pt/>. Último acesso 24/09/2017.

<sup>38</sup> BARROS, Alice Monteiro De. *CIDADANIA RELAÇÕES DE GENERO E RELAÇÕES DE TRABALHO*. *Op cit.*

<sup>39</sup> Sobre este assunto, faz-se interessante a constatação de Danielle Chabaud-Rychter, 1997, em *O Dicionário Feminista*, ao afirmar que “o gênero e as relações de gênero não são fixas, mas comumente redefinidas e reconstruídas, no decorrer das atividades humanas”.

anteriormente, que pode ser visto como um dos prismas trazidos pelo conceito de gênero: a visibilidade feminina.

Muito além das implicações físicas, biológicas e reprodutivas, a mulher enfrenta preconceito diário com relação à todas as implicações de gênero que foram pré-definidas como da figura feminina<sup>40</sup>. Ocorre que, o olhar sobre o feminino que vigora na sociedade e também no setor empresarial é referenciado segundo à lógica masculina.

Torna-se então de extrema dificuldade a aplicação dos princípios isonômicos estudados, posto que, vivemos inseridas em uma organização que ainda segue os ditames patriarcais e enxerga na mulher muitos dos preconceitos de gênero que foram fixados ao longo da história. A mulher ainda é, para mundo corporativo, um estereótipo.

Sobre esse aspecto, Alice Monteiro de Barros afirma que: *“Fato é que as mulheres não se encontram mais confinadas nos gineceus; penetram em um mundo edificado pelos homens, num momento histórico em que o fator biológico ainda era considerado essencial, daí a dificuldade de se aceitar a influência sociocultural na formação do gênero”,*<sup>41</sup> trazendo-nos essa abordagem essencial para o estudo do gênero e suas implicações no Direito do Trabalho, qual seja: a inserção feminina em um mundo edificado pelos homens e o rompimento de barreiras biológicas e socioculturais.

---

<sup>40</sup> BARROS, Alice Monteiro De. *CIDADANIA RELAÇÕES DE GENERO E RELAÇÕES DE TRABALHO*. *Op cit.*

<sup>41</sup> Idem

## Capítulo 3 – Direito Trabalhista da Mulher brasileira

### 3.1 Era Vargas e a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho

Como já observado anteriormente, antes da promulgação da Consolidação das leis do trabalho foi publicado o Decreto do Trabalho das Mulheres (Decreto nº 21.417 – A), sendo a primeira legislação a abordar temas relativos exclusivamente ao gênero feminino, tal como, a licença maternidade. Muito embora o exercício da filiação não seja responsabilidade de uma única pessoa, esta não era a concepção adotada em 1932, como se percebe pelo texto do presente Decreto.

Onze anos depois esse texto viria a implementar a Consolidação das Leis do Trabalho, originando o capítulo denominado “Do Trabalho da Mulher”, conforme implementado por Getúlio Vargas.

Com a chegada ao poder, Getúlio Vargas e também a Aliança Liberal, deram início à inauguração do projeto de governo corporativista e de conciliação de classes, o qual passou a convocar as instituições a colaborarem com o governo. As principais ações realizadas foram voltadas à aprovação de decretos com a principal finalidade de regulamentar as relações de trabalho. Dentre suas primeiras ações, Vargas fundou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e estruturou um esquema de fiscalização para a aplicação e cumprimento das leis.

42

---

<sup>42</sup> FRACCARO, Glaucia Cristina Candian. *O Direito das Mulheres – Organização Social e Legislação Trabalhista no Entreguerras Brasileiro (1917-1937)* Op Cit

As Comissões Mistas de Conciliação eram competentes para conciliar partes envolvidas em dissídios coletivos, enquanto as Juntas de Conciliação e Julgamento eram competentes para conciliar e também julgar os dissídios individuais ocasionados na relação de trabalho.<sup>43</sup>

Com o advento do movimento operário em 1930, várias greves eclodiram atingindo várias categorias e cidades, principalmente do interior de São Paulo. Os trabalhadores do setor têxtil mobilizaram mais de 15 mil pessoas a fim de reivindicar redução da jornada de trabalho, reescalonamento de turnos, pagamento do adicional de horas extras, estabelecimento de piso salarial e regulação do trabalho de mulheres e crianças, pauta esta que já estava prevista no programa político de greves desde 1917. A organização deslocou-se até o Rio de Janeiro para entregar nas mãos do Ministro do Trabalho um memorial contendo todas as reivindicações.<sup>44</sup>

O documento em questão trazia as condições de trabalho nas indústrias têxteis, e trouxeram algumas informações importantes que fazem transparecer o cotidiano laboral da época. Um exemplo disto encontramos no relato sobre a Fábrica São Domingos, onde havia apenas 15 mulheres empregadas, sendo cinco menores de dez anos, e que trabalhavam mais de dez horas por dia. Outro relato, referente à Fábrica Brasileira de Sedas, dizia que os patrões davam preferência à contratação de mulheres e a proporção entre elas e os homens chegava a 85% da força de trabalho.

Segundo a reivindicação, o problema era praticamente resumido como um desrespeito aos homens. Dentre as reclamações, consta uma revoltada declaração de que os homens estão cada vez mais desempregados e passando por situações vexatórias, tais como precisar cuidar dos serviços domésticos no

---

<sup>43</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. P. 149.

<sup>44</sup> FRACCARO, Glauca Cristina Candian. *O Direito das Mulheres – Organização Social e Legislação Trabalhista no Entreguerras Brasileiro (1917-1937) Op Cit*

lugar da esposa, ou, até mesmo, levar os filhos até o portão das fábricas para serem amamentados.

As reivindicações também tiveram em pauta o reconhecimento ao direito da licença maternidade sem prejuízo de vencimentos, a proteção à infância e à velhice, e também a mensal e eficaz substituição das mulheres empregadas das indústrias por homens, *até a extinção do total do elemento feminino nas indústrias*<sup>45</sup>.

Cabe aqui destacar que o trabalho doméstico, nos moldes como era delegado às mulheres, de fato, não trazia a elas um acervo de conhecimentos sobre a luta de classes, sobre representatividade coletiva, sobre a necessidade de posicionar-se contra arbitrariedades e em favor de direitos que eram suprimidos. No entanto, a solução que apresentaram ao Ministério do Trabalho não foi incluí-las nesta seara, mas sim, excluí-las em definitivo do contexto industrial, tendo por foco a proteção à honra e a inviolabilidade da função masculina na sociedade, qual seja: prover o sustento da família através do trabalho assalariado. Por meio dessas declarações, nota-se como uma sociedade marcada por *relações sociais desiguais transformam diferenças biológicas em construções sociais*.<sup>46</sup>

Entre 1932 e 1933 as greves foram diminuindo, posto que, algumas vitórias foram alcançadas. Em algumas fábricas, o retorno dos trabalhadores foi negociado com o reconhecimento do direito às comissões, fixação da jornada de trabalho de oito horas, aumento de 50% para aqueles que trabalhariam em regime de jornada estendida, e instalação de vestuários.

Muito embora pouco positivas para o trabalho da mulher, algumas reivindicações foram incluídas em meados de 1932 buscando unificar os preços

---

<sup>45</sup> AN, Fundo Secretaria do Gabinete Civil da Presidência da República, Série 17.10 Ministério do Trabalho, Lata 46, AN/RJ, *apud* Glaucia Fracarro.

<sup>46</sup> Kessler-Harris, Alice. *Gendering Labour History*. University of Illinois Press, 2007, p. 32, *apud* Glaucia Fracarro.

para a manufatura de tecidos e o reconhecimento de “igual preço para igual tecido”. Essa reivindicação teve por base a diferença do valor dos tecidos produzidos por mulheres e por homens, que chegava a ser 50% inferior quando produzidos por elas, se comparados aos valores atribuídos aos tecidos produzidos pela mão de obra masculina.

Fora os fatores externos (como o ingresso do Brasil na OIT em 1919), a política trazida pelo governo Vargas instituiu um dos fatores internos que coadunaram para a criação do Direito do Trabalho Brasileiro.<sup>47</sup>

Seguindo a corrente humanista na busca da implementação da justiça social, a Constituição Federal de 34 foi a primeira a reconhecer alguns Direitos trabalhistas e trouxe em seu artigo 121 a previsão do amparo legal à produção e às condições de trabalho. Trouxe, inclusive, na alínea “a” do parágrafo primeiro a *proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade, ou estado civil.*<sup>48</sup>

Em 1935 foi publicada a Lei 62, que reconhecia o recebimento de indenização pelos empregados da indústria e do comércio quando sofressem rescisão contratual injustificada, como também, o direito à estabilidade após dez anos trabalhando no mesmo estabelecimento.<sup>49</sup>

Em 1939 tivemos a criação da Justiça do Trabalho e, quatro anos depois, em 01/05/1943, com Alexandre Marcondes Filho no cargo de Ministro do Trabalho, Getúlio sistematizou as legislações trabalhistas esparsas e adicionou novos institutos criados por uma comissão de juristas, atos estes que levaram à criação da Consolidação das Leis do Trabalho.

---

<sup>47</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.p. 32.

<sup>48</sup> CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1934. Art. 121, parágrafo primeiro. Neste parágrafo também era prevista a proibição de trabalho noturno e insalubre à mulheres e menores de 18 anos.

<sup>49</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. *Op cit.*

A CLT passou a vigorar a partir de 10/11/1943, como um Decreto-lei de caráter geral, e passou a ser reconhecida como o texto legislativo básico do Direito do Trabalho Brasileiro a ser aplicado em consonância com a Constituição Federal em vigor.<sup>50</sup>

### 3.2 – Constituição Federal de 1988

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 veio a inserir no contexto jurídico brasileiro a necessidade da aplicação de determinados princípios e, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite: “*inaugurou uma nova página na história dos direitos sociais do Brasil, repercutindo diretamente no Direito do trabalho sob o paradigma do Estado Democrático de Direito*”.<sup>51</sup>

Dentre os princípios inaugurais estão a proibição de toda forma de discriminação<sup>52</sup> (arts. 3º, IV, e 5º, I) e a declaração da igualdade entre homem e mulher na sociedade conjugal (Artigo 226, §5)<sup>53</sup>.

Em seu preâmbulo já podemos notar algumas mudanças de paradigmas trazidas no novo texto Constitucional:

*Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.*

---

<sup>50</sup> Idem.

<sup>51</sup> Idem.

<sup>52</sup> CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL - 1988

<sup>53</sup> CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL - 1988

Como se observa, o constituinte reconheceu o princípio da redução das desigualdades não apenas em seu artigo 3º, como também no texto de apresentação da Carta Magna de 88. A aplicação deste princípio não se restringe ao meio jurídico, pois, deve também influenciar a intervenção estatal na economia, a qual deverá ser marcada por este critério de equidade, tanto na administração da prestação dos serviços oferecidos à população, como também, nos incentivos ou fomentos de caráter econômico que, porventura, venham a ser aplicados.<sup>54</sup>

Com o início da vigência da CF/88, deu-se início a um processo de transformação normativo que culminou na revogação dos artigos 379 e 387 da Lei nº 7.855 de 1989, posto que, o primeiro restringia o trabalho noturno da mulher e o segundo proibia o trabalho da mulher em subterrâneos e em atividades perigosas e insalubres. Foram também inseridas regras de combate à discriminação, sendo que, determinados artigos que faziam referência à proteção da mãe trabalhadora tiveram seu texto reformulado para atender a regra trazida pela Constituição Federal de 88.<sup>55</sup>

Muito embora a CF/88 tenha trazido mudanças positivas no sentido do reconhecimento da justiça social e combate às desigualdades, nosso ordenamento jurídico ainda prevê determinadas regras que, embora pareçam oferecer proteção ao trabalho da mulher, continuam a fixar valores patriarcais, que devem ser superados para tornar possível a conquista da igualdade de gênero nas relações de trabalho.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> ARAUJO. Luiz Alberto David. VIDAL. Serrano Nunes Junior. *Curso de Direito Constitucional*. Op cit. p.472

<sup>55</sup> Higa, Flávio da Costa. Vieira, Regina Stela Corrêa. *Proteção Ou Discriminação? Passando a Limpo Algumas Normas De Tutela Do Trabalho Da Mulher*. Rev. TST, Brasília, vol. 79, n 4, out/dez 2013. p. 56

<sup>56</sup> Idem.

### 3.3 Previsões discriminatórias em vigência

Como já abordado, nossa legislação trabalhista passou por várias transformações ao longo dos anos, de modo a readequar-se às necessidades que se faziam imperiosas nas relações de trabalho.

Ocorre que, determinadas leis foram e vem sendo alteradas, porém, algumas normas prevalecem fundamentadas em fontes normativas pertencentes à uma época na qual os valores hoje defendidos, inclusive constitucionalmente, não eram ainda reconhecidos.

Com o passar dos anos é natural a cultura e os costumes de uma sociedade sofrerem alterações significativas e, cabe aos juristas brasileiros, ampliarem, modificarem, e transformarem o direito do trabalho, de modo que ele passe a atender aos anseios da população.

Atualmente temos em vigor algumas determinações discriminatórias, que se concretizam de forma positiva e também negativa, sendo as principais trazidas na Consolidação das Leis do trabalho, nos artigos 390, 392, 396, e 473.

No artigo 390 da Consolidação das Leis do trabalho, temos uma previsão que traz limitação à empresa, como também, à mulher. O raciocínio do referido artigo traz a proibição da contratação de mulheres por empresa que exerça atividade na qual é necessário carregar peso superior a vinte quilos de forma contínua, ou vinte e cinco no caso de trabalho ocasional: *“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.”*<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 2017.

Já o artigo 392 trouxe, em 2002, a previsão de que a empregada gestante terá direito a 120 dias à licença maternidade: “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.”. Essa previsão não se estende ao outro genitor, sendo um direito previsto apenas para a mãe que se encontre em período gestacional. O legislador estende essa licença à empregada adotante e, desta vez, amplia esse direito também ao empregado do sexo masculino que conseguir a guarda mediante processo de adoção.

O legislador celetista trouxe a previsão de períodos de licença destinados ao genitor do sexo masculino, porém, trouxe no bojo da norma um período drasticamente inferior ao da mulher. Sabe-se que o período gestacional traz à tona várias mudanças hormonais, físicas e psicológicas e, também, que é necessário à mulher e à criança usufruírem de um período de adaptação, o que justifica o prazo previsto no artigo 392. Porém, ao outro genitor, o legislador não deu a mesma atenção, posto que, até então, somente um dos genitores era tido como responsável pela criação e educação da prole, conforme se observa na hermenêutica do texto legal:

*Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:*

*III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;*

*X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;*

*XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.*

Sabe-se que estes períodos já não são mais reconhecidamente aplicados, posto que a Constituição Federal de 1988 fixou o prazo de cinco dias para a Licença Paternidade no §1º do artigo 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, até que fosse publicada a lei complementar à que se refere o artigo sétimo.

Em 8 de março de 2016 foi sancionada a lei 13.257, alterando assim a lei 11.770/08, a qual trata do Programa Empresa Cidadã, trazendo incentivo fiscal aos empresários que aderirem ao programa e estenderem o prazo concedido das licenças maternidade e paternidade. A licença maternidade seria prorrogada por 60 dias, que seriam somados aos 120 previstos na norma celetista, enquanto que, a licença destinada ao genitor, receberia a prorrogação de 15 dias, resultando em 20 dias de licença. Apesar dessas prorrogações serem positivas não oferecem auxílio concreto ao tema da justa divisão dos trabalhos familiares e domésticos, ou à inserção feminina no mercado de trabalho, fato este que veremos mais à frente.

Outro conhecimento positivado que segue ao assunto da licença maternidade - e ainda mais curioso -, é aquele trazido pelo Art. 392-B, que diz que: *“Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.”*. Aqui o legislador trouxe a segurança aos filhos recém-nascidos de terem por perto o outro genitor, estendendo para este a possibilidade do aproveitamento do período previsto, até então, apenas para a genitora. Frise-se que, segundo o texto legal, o genitor poderá usufruir do período da licença maternidade, inteiro ou o restante, excepcionalmente, no caso de a genitora ter falecido e o filho sobrevivido, excetuando-se desta regra o genitor que optou pelo abandono do filho.

Outro dispositivo que traz direito exclusivo da genitora é o artigo 396, o qual prevê que: *“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.”*, garantindo assim às crianças em fase de amamentação a possibilidade de terem uma nutrição adequada.

Estas discriminações acabam, muitas vezes, por contribuir para a preterição masculina no mercado de trabalho<sup>58</sup>, tendo em vista o preconceito sociocultural contra a mulher, como também, o fato da empregada mulher tornar-se, aos olhos do empresariado, uma contratação mais onerosa.

Fato este que também se reflete nas pesquisas sobre a remuneração inferior da mulher em comparação com a do homem e a dificuldade feminina em alcançar cargos de direção, ainda que mais capacitadas que os colegas do outro gênero, o que será analisado no próximo capítulo.

---

<sup>58</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2016.

## Capítulo 4 – A necessidade de atualizações no texto legal

A globalização do debate internacional sobre o trabalho da mulher teve início principalmente na Convenção nº 100 da OIT, a qual, ratificada pelo Brasil, foi instituída para trazer à tona as desigualdades persistentes no mercado de trabalho e forçar os países a criarem leis específicas e políticas públicas inclusivas.

Instalado num cenário dominado pela figura masculina como principal detentora de direitos humanos, num período em que a diferença de salários entre homens e mulheres chegava à marca dos 84%<sup>59</sup>, o direito trabalhista brasileiro se concretizou e desde então enfrenta diversas modificações, sempre no intuito de se harmonizar à realidade prática das relações entre empregado e empregador.

Dentre estas mudanças, a fixação do salário mínimo foi um instituto criado e pensado para compensar as necessidades familiares através da remuneração de um ente único, o qual seria responsável por sustentar todo o organismo familiar. O marido era o detentor do dever (e também direito) de suprir as necessidades dos seus dependentes através do seu ganho mensal, o qual poderia vir a ser complementado pela renda recebida por sua esposa.<sup>60</sup>

Esta fórmula não chegou a ser estipulada como um padrão a ser seguido, porém, os caminhos legislativos confirmam este posicionamento, juntamente com os relatos históricos que demonstram as bases culturais sobre as quais as normas

---

<sup>59</sup> FRACCARO, Glaucia Cristina Candian. *O Direito das Mulheres – Organização Social e Legislação Trabalhista no Entreguerras Brasileiro (1917-1937)* Op Cit

<sup>60</sup> Idem.

positivadas brasileiras estão assentadas.<sup>61</sup> O padrão culturalmente fixado da mulher cuidadora e do homem provedor influenciaram (como era de se esperar) os juristas do Brasil e do mundo, de modo a aproximar o texto legal daquilo que compunha o conceito de justiça na época.

Sabe-se que em algumas partes do mundo o trabalho realizado por mulheres e crianças (normalmente seus filhos) nas fábricas eram largamente utilizados exatamente por receberem salários mais baixos e proporcionarem lucros maiores, o que levou vários empresários a relutarem em abrir mão destes empregados quando assim foi solicitado pelos movimentos sindicais e organizações que lutavam contra o desemprego masculino.<sup>62</sup>

Segundo pesquisas, existem alguns elementos que estruturam e reproduzem a hierarquia salarial entre homens e mulheres. Dentre estes elementos foi constatado que a entrada da mulher no mercado de trabalho se dá, frequentemente, quando da ausência de homens para ocupar aquele posto. Outro elemento seria baseado na atuação das instituições de previdência e seguro social, as quais muitas vezes reproduzem a ideia de que a remuneração feminina é secundária ou de que o papel do pai enquanto genitor é secundário. Ficou também demonstrado que determinados países estipularam em seu ordenamento jurídico legislações previdenciárias que previam, em média, cinco anos a menos de trabalho para os homens para terem direito à aposentadoria por tempo de serviço.<sup>63</sup>

Em 1930 a plataforma da Aliança Liberal anunciou que as “nações cultas” praticavam condições especiais para as atividades praticadas por mulheres e por crianças e que o Brasil deveria assumir os compromissos assinados com a OIT. Porém, somente durante o período do Estado Novo, em 1936, que foram

---

<sup>61</sup> FRACCARO, Glaucia Cristina Candian. *O Direito das Mulheres – Organização Social e Legislação Trabalhista no Entreguerras Brasileiro (1917-1937)* Op Cit Idem

<sup>62</sup> Idem

<sup>63</sup> Idem

aprovados dois decretos que traziam a fixação dos salários e seus respectivos valores, com diferenças previstas para cada região do Brasil.<sup>64</sup>

Em 1938 esteve em vigor um artigo que excluía a previsão de salário mínimo aos trabalhadores domésticos e outro que delimitava como não sendo trabalho em domicílio aquele que tivesse como atividade principal a prestação de serviço para atender às necessidades familiares.<sup>65</sup> Alterações com relação ao trabalho doméstico - o qual na maioria das vezes é praticado no Brasil por mulheres – foram publicadas recentemente, somente em 2013, estendendo direitos e garantias que já eram previstos às outras categorias de trabalho.

Dados trazidos pela ONU apontaram que em 2014 dentre as pessoas que praticavam trabalho doméstico, 92% eram mulheres, 68% delas não eram registradas e 65% negras. Apontaram também que seus rendimentos (daquelas que não eram registradas) eram correspondentes a 42% do rendimento médio recebido por mulheres de outras categorias.<sup>66</sup>

Essa mudança legal, trazida através da Emenda Constitucional nº 72 de 2013, foi resultado de anos de lutas dos movimentos social e sindical que tinham por foco a equiparação de direitos e garantias trabalhistas das domésticas e demais trabalhadores, sendo essa distinção inconcebível.

A Lei Complementar nº 150 foi sancionada em junho de 2015 e teve por objetivo efetivar os princípios trazidos pela EC 72/2013. Dentre os direitos que foram reconhecidos e ampliados estão: fixação de jornada de trabalho de 44 horas semanais, pagamento de horas extraordinárias e a possibilidade de instituir o regime de compensação, seguro desemprego pelo período de três meses,

---

<sup>64</sup> Plataforma da Aliança Liberal reproduzida em Serviço de Estatística e Previdência do Trabalho. Salário Mínimo: Imprensa Oficial, 1940, p. 11 e ss. *Apud* FRACCARO, Gláucia.

<sup>65</sup> FRACCARO, Gláucia Cristina Candian. *O Direito das Mulheres – Organização Social e Legislação Trabalhista no Entreguerras Brasileiro (1917-1937)* Op Cit

<sup>66</sup> ONU Mulheres. *Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social*. 2016.

adicional noturno, intervalo para descanso durante a jornada de trabalho, recolhimento obrigatório de FGTS e remuneração das horas relativas a viagem de trabalho com adicional de no mínimo 25% sobre o valor da hora normal.

O trabalho doméstico era em parte um retrato da desigualdade social que acontece no Brasil e sua equiparação de direitos com as demais trabalhadoras representou uma conquista na efetivação da justiça social. Temos por certo que, a formalização das regras deve acompanhar as mudanças de paradigmas sociais, sob pena de estarmos insistindo em ideais já superados e contribuindo com o fomento da desigualdade que tanto assola nosso país.

Tendo por objetivo e estratégia o combate às desigualdades, discriminações e à desvalorização econômico-social vivida pelas mulheres trabalhadoras - especialmente quando incluídas em atividades e categorias precárias -, como também, o combate à violência doméstica e à dependência econômica e psicológica que muitas mulheres se submetem diariamente em busca de condições de sobrevivência para si e seus dependentes, torna-se necessário realizar muitas adaptações no nosso contexto, cabendo aos profissionais do direito o reconhecimento da necessidade de uma reestruturação normativa, a fim de afastar dispositivos que contribuem negativamente e incluir novos parâmetros que aproximem o texto legal do cotidiano laboral da mulher brasileira.

#### **4.1 – A necessidade de ascensão da mulher no mercado de trabalho**

Antes de adentrarmos à exposição detalhada de motivos ensejadores das mudanças nas leis que norteiam o direito trabalhista, é mister analisarmos os prejuízos que nossa sociedade tem enfrentado diante da desigualdade estabelecida entre homens e mulheres no mercado de trabalho. ~

O chamado “empoderamento” feminino não pode se restringir à teoria. As mulheres alcançaram muitos direitos ao longo dos anos e delimitaram seu espaço perante o resto do mundo. No entanto, este espaço não vem sendo respeitado, fato este que se reflete em todo o funcionamento do Estado, seja através do seu viés econômico – representado aqui pela diferença salarial entre homens e mulheres e dificuldade de inserção delas no mercado de trabalho -, seja através do seu viés civil – demonstrado pelo crescente número de ações solicitando pagamento de alimentos aos filhos dependentes -, seja através do viés criminal – haja vista a recente tipificação do crime de feminicídio-, entre outros aspectos que, quando reunidos trazem grande nitidez à atual situação da mulher no Brasil.

Todos estes elementos demonstram, inclusive, que apesar de vivermos em uma realidade na qual muitas mulheres sustentam sozinhas seus respectivos lares e dependentes, tanto através de sua remuneração mensal, como através do trabalho doméstico despendido, a grande maioria delas ainda vive em situação de extrema dependência da figura masculina, incluídos neste grupo empregador, genitor, marido, e outros entes familiares. Nesse sentido a magistrada Patrícia Maeda<sup>67</sup> afirmou que: *"Quanto mais precária a relação de trabalho, maior a incidência de assédios"*. Essa co-dependência, portanto, se reflete no ambiente de trabalho principalmente através do assédio moral e sexual que é muitas vezes intentado contra elas, por se encontrarem em uma situação de vulnerabilidade mais evidente, até mesmo, perante outros empregados. Sobre este assunto, Flavio da Costa Higa<sup>68</sup> nos acrescenta que:

*A busca pela genuína igualdade de gênero na relação capital e trabalho passa pelo reconhecimento de que a inserção da mulher no mercado perturbou as relações de poder entre os sexos, na medida em que implicou a transgressão de paradigmas culturais que outorgavam somente ao homem o mister de participar das relações sociopolíticas. Como não é natural ao ser humano ceder qualquer parcela de sua soberania de modo afável, a*

---

<sup>67</sup> MAEDA, Patrícia. Portal do TRT 15. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br>. Último acesso em 27/09/17.

<sup>68</sup> HIGA, Flavio da Costa. *Assédio Sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2016.

*repulsa à companhia feminina no ambiente de trabalho também se manifesta por meio de condutas ilícitas pautadas pela conotação sexual, no afã de criar uma atmosfera de hostilidade e intimidação. Nesse contexto, o assédio sexual surge, em diversas oportunidades, como expressão da violência de gênero, estratégia ardilosamente empregado para que as mulheres capitulem diante dos instrumentos de força.*

É importante também frisar que não se trata de merecimento. Muitas das mulheres que deixaram de ser escolhidas para ocuparem cargos de direção ou assumirem a presidência de empresas possuíam currículos mais extensos que seu concorrente. A explicação desses fatos não se encontra na biologia ou na “meritocracia”. A explicação vem sendo tolhida ano após ano através de políticas e leis discriminatórias que acabam por justificar estereótipos de gênero e colocar sobre a mulher o exclusivo papel de ser mãe e cuidar do trabalho doméstico e, sobre o homem, o exclusivo dever de sustentar a prole. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros<sup>69</sup> observou que:

*(...) os problemas relacionados com o trabalho não são os únicos enfrentados pelas mulheres na luta contra a discriminação, pois eles advêm de fatores situados em campos interdisciplinares, como, por exemplo, condicionamentos culturais fundados em mitos e crenças, relações econômicas, condições de participação na vida política e social. E, se não bastasse, a integração da mulher na população econômica ativa tem exigido grande esforço de sua parte não só na luta contra os preconceitos de uma sociedade patriarcal, mas também contra os seus próprios preconceitos e estereótipos, transmitidos durante toda uma existência.*

A responsabilidade civil, contudo, não vê fronteiras entre homens e mulheres. Ambos possuem diversas obrigações para quitar, possuem o dever de prover alimentos aos seus dependentes, além do dever de sustentar os anseios psicológicos e as necessidades básicas próprias e de seus filhos.

---

<sup>69</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2016.

Encontrar neste cenário barreiras para inserção e ascensão no mercado de trabalho por nítida discriminação de gênero, além de inconstitucional, viola frontalmente os princípios de ordem internacional dos quais o Brasil se comprometeu a cumprir quando os ratificou<sup>70</sup>.

A ONU Mulheres, em parceria com o Governo Federal, instituiu dentre suas metas globais o empoderamento econômico da mulher, através da realização de reformas visando conceder às mulheres recursos econômicos próprios, reconhecer e valorizar o trabalho doméstico não remunerado e instituir *políticas de proteção social e promoção da responsabilidade compartilhada dentro e fora do lar pelas tarefas relacionadas ao cuidado e reprodução social*.<sup>71</sup>

Conforme demonstrado, a efetivação dos direitos trabalhistas e sociais da mulher é um anseio de ordem global e, com o intuito de aprimorar a legislação pátria, faz-se pertinente a comparação com as leis Italiana e Espanhola, as quais já trouxeram disposições atualizadas sobre o assunto em questão.

#### **4.2 – Direito Comparado.**

Temos que a Convenção nº 100 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº. 41.721 de 25 de junho de 1957 trouxe-nos uma norma de amplitude global, que tem por fulcro a igualdade salarial entre homens e mulheres e estabeleceu, dentre outras regras, como deveria ser interpretada a terminologia referente à “remuneração” e à expressão “*igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor*”. Explicou-se que o termo “remuneração” compreenderá o salário e todas vantagens que porventura forem pagas direta ou indiretamente pelo empregador

---

<sup>70</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor*. Convenção nº 100.

<sup>71</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU MULHERES. *Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero*.2016.

ao trabalhador, já, a expressão supra, refere-se às taxas de remuneração fixas sem discriminação de ordem sexual.

Além disso, a Convenção obriga seus Estados-membros a incentivar e assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio da igualdade de remuneração para a mão de obra feminina e masculina que corresponderem a um trabalho de igual valor. Traz também que este princípio poderá ser aplicado por meio da legislação nacional, por meio de um sistema previsto na legislação interna, através de convenções coletivas, ou através de uma combinação desses meios, conforme descreve seu art. 2º:

*Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.*

*2. Este princípio poderá ser aplicado por meio:*

*a) seja da legislação nacional;*

*b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;*

*c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;*

*d) seja de uma combinação desses diversos meios.*

Posto isto, cabe aqui um comparativo do que é previsto em algumas leis trabalhistas de outros países e o que elas podem ter a acrescentar ao nosso conhecimento jus laboral, como também ao texto legal trabalhista brasileiro e à sua interpretação.

A Constituição Italiana se destaca ao trazer a previsão em seu artigo 3º § 1º de que *todos os cidadãos possuem a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, de raça, de língua, de religião, de opiniões políticas, e de condições pessoais e sociais.* Dessa forma, a Carta Magda Italiana

traz como princípios condutores na aplicação da lei tanto a importância da igualdade formal, como também da igualdade substancial.<sup>72</sup>

O constituinte italiano, trouxe uma norma específica sobre o trabalho da mulher em seu art. 37 da Constituição, prevendo, em sua primeira parte que: “A mulher trabalhadora detém os mesmos direitos e, em igualdade de trabalho, as mesmas retribuições que são devidas ao trabalhador do sexo masculino. Porém, continuou o texto do referido artigo seguindo as mesmas linhas culturais conservadoras que incorreu o legislador brasileiro ao dizer que *”As condições de trabalho devem permitir o adimplemento de sua essencial função familiar e assegurar à mãe e à criança uma proteção especial adequada”*.”

Ficou demonstrado pela letra legal que, muito embora houve preocupação por parte do legislador em trazer para a realidade trabalhista uma proteção especial à mãe e à criança, acabou por reforçar a função da mulher como essencialmente familiar. Contudo, a aplicação desta norma, segundo Luiza Galantino, deve levar em consideração a interpretação que se empenha em garantir às mulheres a compatibilidade entre o papel familiar e o papel de trabalhadora, de modo a remover os obstáculos que venham a surgir e impedir ou dificultar esse exercício simultâneo. O intérprete italiano, portanto, não aplicará o referido artigo reconhecendo a mulher como única responsável pelo cuidado familiar, ou, então, que seu trabalho familiar seja mais essencial que o do homem, mas sim, visando garantir à mulher trabalhadora que, porventura, decida se tornar mãe, condições benéficas para a manutenção de sua vida familiar e profissional.<sup>73</sup>

Alice Monteiro de Barros, sobre a legislação italiana, antecipou que *“As convenções coletivas [brasileiras] poderiam, em maior harmonia com a realidade fática, individualizar os trabalhos considerados pesados, dos quais estariam*

---

<sup>72</sup> PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação contra a mulher no trabalho: um diálogo Brasil e Itália*. São Paulo: LTr 2016.

<sup>73</sup> GALATINO, Luiza. *Diritto del lavoro*. Torino: G. Giappichelli Editore, 2010. P. 206. *Apud* PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação contra a mulher no trabalho: um diálogo Brasil e Itália*. São Paulo: LTr 2016.

*excluídos certos trabalhadores, dadas as suas características particulares, à semelhança do que ocorre com a Lei Italiana n. 903, de 1977 (art. 1º, §4º).”,* mostrando assim, que a lei italiana se mostrou mais adequada ao trazer disposições que individualizam os trabalhos que exigem força física do empregado, e não, simplesmente, aplicou essa distinção dividindo os empregados por homens e mulheres.

Quanto à legislação espanhola temos um aparato de direitos trabalhistas previstos à mulher grávida empregada. A princípio podemos citar o artigo nº 37 do Estatuto dos Trabalhadores, que prevê o direito ao intervalo destinado à amamentação dos filhos menores de nove meses, que será equivalente a uma hora, podendo ser fracionado ou, então, introduzido na carga horária da jornada habitual de trabalho reduzindo-a em meia hora. Esse período poderá ser acrescido em caso de gestação múltipla e, inclusive, poderá ser usufruído indistintamente pela mãe e pelo pai, quando ambos forem empregados.

Aos trabalhadores espanhóis, foi também previsto a possibilidade de redução da jornada de trabalho com redução salarial quando, indistintamente, homens ou mulheres (neste texto o legislador espanhol trouxe o pronome “Quem”, denotando assim que esse direito não sofrerá restrições quanto ao gênero), estiverem na guarda de criança menor de oito anos, ou de pessoa com deficiência física, psíquica ou sensorial que lhe impeça de desempenhar atividade profissional.

Quando próximo ao período do parto, a trabalhadora espanhola terá direito a uma licença de dezesseis semanas ininterruptas, que poderão ser ampliadas em caso de gestação múltipla. Caso ambos genitores sejam empregados, a mulher que estiver em usufruto da licença poderá, após o parto, estender uma parte deste período ao outro genitor de forma sucessiva ou simultânea, ficando a seu critério. Caso a mulher se encontre em estado de incapacidade temporária e fique impedida de retornar ao trabalho ao final da sua licença o outro genitor poderá

seguir usufruindo da “licença por maternidade” (art. 48.4 do Estatuto dos Trabalhadores).

Já, quanto aos cuidados necessários aos filhos, os trabalhadores espanhóis terão direito a um período não superior a três anos para atender aos cuidados de cada filho, sejam eles adotivos ou não (art. 46.3 do Estatuto dos Trabalhadores).

Nota-se que a legislação espanhola traz em seu bojo o princípio da equidade não restrito à sua estrutura formal, mas também em sua estrutura substancial. Reconhece-se o direito trabalhista, abrangendo suas características intrínsecas e extrínsecas, de modo a sopesar a necessidade de cada um e garantir à todos os trabalhadores as melhores condições de trabalho, sejam eles homens ou mulheres.

Posto isto, cabe agora analisarmos os preceitos que norteiam o direito trabalhista da mulher brasileira e suas respectivas consequências para a vida da trabalhadora.

#### **4.3 – Alterações necessárias na legislação trabalhista brasileira**

Antes de adentrar às alterações em espécie, importante se faz justificar a necessidade dessa alteração e, também, seu cabimento perante o ordenamento jurídico brasileiro.

A princípio temos que o legislador constituinte previu na Carta Magna de 88<sup>74</sup>, em seu artigo sétimo, inciso XXX que: *“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”*. Dado este

---

<sup>74</sup> CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL – 1988.

conhecimento, dele se extrai o princípio da isonomia, o qual deverá ser aplicado no ordenamento jurídico pátrio indistintamente, com fulcro em cumprir o texto legal e, principalmente, efetivar a igualdade nas diversas situações cotidianas trabalhistas.

Dentre as leis trabalhistas consolidadas, temos a inclusão do Capítulo III, o qual prevê a aplicação direta do princípio da isonomia, como também, outros princípios protetivos previstos na lei trabalhista, tendo por foco a mulher trabalhadora. Denominado “Da Proteção do Trabalho da Mulher”, o presente capítulo foi instituído como uma forma de eliminar as discriminações que a mulher trabalhadora enfrenta em seu dia a dia. O artigo que mais se destaca nesta seara é o 373-A, que assim descreve:

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

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

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

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

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

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

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

*Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.*

No entanto, apesar das diversas previsões legais que contribuem para uma melhora no ambiente laboral e nas atividades às quais a mulher trabalhadora estará sujeita, os rendimentos femininos quando comparados aos colegas do sexo masculino ainda demonstram algumas discrepâncias. Em 2004 foram medidos os rendimentos das mulheres e foi constatado que elas recebiam o equivalente a 82,7% do rendimento dos homens. Dez anos depois essa diferença diminuiu, contudo, prevalecendo o índice de 85% de diferença, ou seja, as mulheres brasileiras recebem comprovadamente 15% menos que os homens na mesma situação, independentemente do nível de escolaridade e da jornada de trabalho.<sup>75</sup>

Sobre o tema jornada de trabalho, em 2004 a jornada de trabalho semanal das mulheres empregadas tinha 7,1 horas a menos que a dos homens. Dez anos depois, a diferença diminuiu, porém, continua persistente, marcando o equivalente a 5 horas a menos de trabalho corporativo.<sup>76</sup>

Entre as mulheres com nível escolar superior, a diferença salarial com seus companheiros do sexo masculino alcançou a marca dos 31%.<sup>77</sup>

Inquestionavelmente visto como seu lugar oficial pela cultura patriarcal (quando não prestando serviços domésticos), o comércio continua sendo até os

---

<sup>75</sup> ONU Mulheres. *Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social. 2016*

<sup>76</sup> ONU MULHERES. Ver tabela anexa.

<sup>77</sup> Idem.

dias atuais a atividade que concentra maior número de mulheres. Há aproximadamente 20 milhões de mulheres trabalhadoras concentradas em apenas 14 ocupações. Quando adentramos o campo da tecnologia, são vastos os relatos de discriminação e intolerância com as mulheres que lá trabalham.<sup>78</sup>

Sobre esse assunto o relatório da ONU Mulheres nos trouxe que:

*Várias das áreas de perfis tidos como mais tecnológicos são pouco permeáveis à participação das mulheres. Como outras, são áreas em que as perspectivas ocupacionais impõem maior dificuldade ao acesso e permanência das mulheres, que seguem, preponderantemente, com as tarefas de reprodução. Evidencia ainda mais esse quadro, a divisão sexual do trabalho, no mercado e na sociedade, reforçada pela posição que elas têm como chefes de família e pela falta de solidariedade de seus companheiros, uma vez que a cultura da sociedade brasileira pouco ampliou a participação dos homens em tarefas importantes dentro do domicílio ou com o cuidado dos filhos.<sup>79</sup>*

Diante da realidade acima demonstrada, vem à tona a necessidade de se analisar o preparo do texto legal trabalhista para efetivar seus próprios princípios e acolher as mulheres no mercado de trabalho, o qual, já sabemos, impõe-lhes uma realidade bastante discriminatória.

A começar pelas previsões trazidas nos artigos 382 a 385 da CLT. Essas previsões repetem direitos que já foram assegurados na própria CLT, contudo, trazendo a mulher como “personagem principal” e dando-lhe um destaque que se mostra desnecessário para a tutela dos direitos ali previstos. Nesse sentido é a opinião trazida por Itatiara Meurilly<sup>80</sup>:

*Nos artigos 382 a 385, a CLT estabelece normas acerca dos períodos de descanso para o trabalho feminino. Aqui, cabem as mesmas observações feitas anteriormente quanto à repetição do disciplinamento constitucional e legal. Isso*

---

<sup>78</sup> El País Tecnologia. *Vale do Silício, terra hostil para mulheres*. 2015. Disponível em [brasil.elpais.com](http://brasil.elpais.com).

<sup>79</sup> ONU Mulheres. *Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social*. 2016

<sup>80</sup> SILVA, Itatiara Meurilly Santos. *Princípio da Igualdade e o Trabalho da Mulher*. Revista Âmbito Jurídico. Último acesso em 27/09/2017.

*porque os artigos 382, 383 e 385 praticamente repetem a redação dos artigos 66, 71 e art. 7º, inciso XV c/ c art. 67da CLT. Dessa maneira, a previsão contida na Seção III, do Capítulo III da CLT, que trata dos períodos de descanso, praticamente traz direitos que já foram assegurados e garantidos a todos os trabalhadores, não havendo, portanto, do ponto de vista lógico e sistêmico necessidade de tais previsões*

Assim dispõe o texto legal do artigo 389 da CLT, incluído no Capítulo “Da Proteção do Trabalho da Mulher”:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

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; (Incluído pelo Decreto-lei nº. 229, de 28.2.1967)

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; (Incluído pelo Decreto-lei nº. 229, de 28.2.1967)

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; (Incluído pelo Decreto-lei nº. 229, de 28.2.1967)

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. (Incluído pelo Decreto-lei nº. 229, de 28.2.1967)”

Ocorre que, no referido artigo, apesar de fazer menção a características relativas à higiene que devem estar presentes em todo ambiente de trabalho e buscar claramente evitar o assédio sexual que muitas vezes era relatado pela ausência de vestiários separados, o legislador trabalhista brasileiro achou

adequado incluí-lo no capítulo denominado “Do Trabalho da Mulher”, porém, o fez tornando essa disposição um tanto controversa.

Nesse sentido é a explicação trazida por Itatiara Meurilly<sup>81</sup>: *“Percebe-se claramente a desatualização da norma, que por ter sido elaborada numa época em que as condições de trabalho, de uma maneira geral, eram precárias e, outrossim, marcada pela visão de fragilidade e de cuidado com que a maior parte das mulheres era vista, resolve estabelecer certos parâmetros a serem observados pelas empresas que empregam mulheres.”*

Posto isto, nota-se, inclusive, que o legislador fez uma espécie de associação da figura da mulher com as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, e, de outro modo, fez uma restrição a tais direitos que devem ser concernentes a todos os trabalhadores.

No que tange ao artigo 390 da CLT, que trata da restrição à contratação de mulheres por empresas que exigem para sua atividade o carregamento de peso superior a 20 quilos para atividades contínuas ou 25 para atividade ocasional, também apresenta redação controversa, que acaba por restringir o acesso feminino ao mercado de trabalho. Muito embora o legislador tenha obviamente trazido uma preocupação com o esforço físico despendido pela mulher para cumprir seu trabalho e com a saúde dela, iniciar-se um artigo com as palavras *“Ao empregador é vedado empregar a mulher (...)”*, traz, por si só, um enorme obstáculo diante do nosso cenário de desigualdade entre os sexos no mercado de trabalho e ambiente laboral.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros<sup>82</sup> antecipou que *“(...) o ideal seria abolir a restrição do art. 390 da CLT e submeter a apreciação de cada caso às condições pessoais da empregada, ao tempo consumido na atividade, às*

---

<sup>81</sup> SILVA, Itatiara Meurilly Santos. *Princípio da Igualdade e o Trabalho da Mulher*. Revista Âmbito Jurídico. Último acesso em 27/09/2017.

<sup>82</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2016

*condições do serviço, mas sempre atentos ao disposto no art. 483, “a”, da CLT.”*, tendo em vista, principalmente, que nos dias atuais já existem várias tecnologias que suprem a necessidade de carregar pesos, como também que essa prática pode acarretar danos, ainda que não imediatos, tanto para mulheres como para homens. Além do que, a condição pessoal de cada um influencia esse tipo de prestação de serviço, sendo que funcionários do sexo masculino podem não ter o mesmo preparo físico que determinadas funcionárias, e vice e versa, tornando-se de extrema necessidade a avaliação da condição física e da saúde de cada um, independentemente do gênero ao qual faz parte.

Ao que tange ao artigo 392, ao longo dos anos foram incluídas determinadas alterações que, sem dúvidas, trouxeram ao cotidiano laboral uma justiça social que até então vinha sendo esquecida. Como por exemplo, o caso das empregadas rurais - que até o advento da Constituição Federal de 88 não tinham reconhecidamente seu direito à Licença maternidade – e, também, o caso das mães e pais adotantes, que foram contemplados somente em 2002 pela Lei 10.421/02 que adicionou o artigo 392-A a CLT.

Para adentrarmos nos aspectos importantes do artigo 392, que refletem diretamente na inserção e ascensão da mulher no mercado corporativo, é cabível, primeiramente, delimitar os objetivos protetivos da norma.

Se partirmos do princípio que o objetivo da norma é oferecer proteção a mulher-gestante tão somente do ponto de vista biológico, a licença maternidade seria um direito restrito à necessidade de proteção física das mulheres e, com isso, não poderia ser estendido àquela que adota.

Como, sabiamente, este direito foi reconhecido como necessário àqueles que adotam, conclui-se que o objetivo da norma em questão não se restringe à proteção do ponto de vista biológico, estendendo-se também essa proteção às interações familiares de ordem prática e psicológica importantes tanto para a

educação da prole, como para os pais. Além de compor o entendimento trazido na presente ementa do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região<sup>83</sup>:

*TRABALHO DURANTE A LICENÇA MATERNIDADE – DANO MORAL. A licença maternidade visa, não só ao restabelecimento do parto, mas também a garantir a amamentação e o estreitamento do vínculo entre mãe e filho, e decorre da ampliação do direito de proteção à maternidade, à vida e à saúde da mãe e do nascituro, com amparo no princípio da dignidade da pessoa humana. A conduta da empregadora de exigir trabalho neste período violou direitos constitucionalmente garantidos, causando, por certo, frustração e sofrimento à trabalhadora, que teve que se afastar de seu filho nos seus primeiros dias de vida, pelo que é devida a indenização pleiteada.*

Trata-se de um processo que envolve muitas mudanças na rotina familiar, seja essa família binuclear mononuclear, ou multinuclear, seja esse filho adotado ou não, iniciar-se-á um novo convívio, uma nova atmosfera será instalada no núcleo familiar o que, naturalmente, trará momentos prazerosos em família, porém, também, muitos obstáculos a serem vencidos.

Neste momento que se faz necessário trazer à luz as discrepâncias temporais que envolvem as licenças maternidade e paternidade. Como já observado, a licença maternidade no Brasil será de 120 dias no mínimo, podendo chegar a 180, enquanto que a licença paternidade se restringe a cinco dias, podendo chegar a 20.

Em várias empresas multinacionais esse prazo já vem sendo aplicado de outras formas, de modo a aproximar o tempo que tanto o pai quanto a mãe passarão junto de seu filho. Independentemente do gênero que estes genitores pertencem, ambos estarão envolvidos com a nova situação familiar e precisam igualmente de proteção legal para conseguirem alcançar o sucesso parental. Uma nova rotina deverá ser estabelecida, sendo que, essa diferença persistente entre a licença concedida à mulher e aquela concedida ao homem só faz corroborar com

---

<sup>83</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – TRT-1. RO n. 00110891620155010010. Disponível em [jusbrasil.com.br](http://jusbrasil.com.br). Último acesso em 27/09/17.

a desigualdade de jornadas de trabalho doméstica. A mulher, mais uma vez, acaba recebendo a responsabilidade tanto de manter seu vínculo com a empresa – o qual por muitas vezes é rescindido após o término do período de estabilidade – como também, de assumir todos os trabalhos domésticos que envolvem o núcleo familiar.

Otávio Rodrigues funcionário de empresa multinacional que conseguiu usufruir da licença paternidade pelo prazo de 140 dias para cuidar de sua filha recém-nascida, afirmou sabiamente em entrevista ao jornal Folha de São Paulo<sup>84</sup> que: *“O tempo curto que a lei garante no Brasil acaba reforçando o comportamento de o pai não cuidar da criança. Enquanto for assim, não dá para igualar o papel do homem e da mulher dentro de uma empresa”*.

Quanto ao conhecimento trazido pelo artigo 396, que assim dispõe: *“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.”*. Esse conhecimento é uma garantia importante para a mãe e para o bebê e constitui um marco na proteção da mulher trabalhadora. Interessante seria, porém, ampliar-se esse direito também àqueles pais que, ao ficarem viúvos, passaram a depender do aleitamento artificial. Nesse sentido Alice Monteiro de Barros observou que o legislador nacional: *“(…) poderia também ter estendido ao pai o intervalo para aleitamento artificial, como já procede a legislação espanhola.”*. Se o foco da referida norma é dar uma base nutricional adequada ao recém-nascido e também adequar a empresa à nova realidade familiar de seus empregados, necessário se faz estender este direito ao genitor que, em virtude de motivo de força maior, encontra-se como único responsável pelos cuidados ao recém-nascido.

---

<sup>84</sup> Jornal Folha de São Paulo. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1899803-licenca-paternidade-de-20-dias-e-raridade-nas-grandes-empresas.shtml>. último acesso em 27/09/2017

Mais uma vez, Alice Monteiro de Barros<sup>85</sup> trouxe importante observação sobre as normas de proteção ao trabalho da mulher, assim dizendo que:

*É exatamente considerando que a regra, em princípio voltada para a proteção da mulher, era-lhe prejudicial, foi que as mulheres americanas conseguiram abolir, em 1973, em quase todos os Estados americanos, as leis de cunho tutelar, sobretudo as que dispunham a respeito de número máximo de horas de trabalho. Essas leis, que de início tinham caráter protetor, passaram a ser restritivas, pois não seguiram o ritmo das modificações registradas nas condições de trabalho, como consequência da evolução tecnológica. Ademais, essas leis especiais nada mais refletiam do que atitude da sociedade a respeito da divisão do trabalho segundo o sexo, típica da primeira metade do século XX.*

Posto isto, conclui-se que as normas nacionais que versam sobre o trabalho da mulher são, muitas vezes, vias de mão dupla. Ao passo que demonstram, a princípio, serem totalmente benéficas ao trabalho da mulher, quando colocadas em prática criam um cenário distinto, o qual corrobora na manutenção de estereótipos e relações trabalhistas e familiares contornadas pela desigualdade.

A respeito da necessidade de alterações para a inserção da mulher no mercado de trabalho, Aline Cardoso<sup>86</sup>, vereadora e presidente da CPI “vulnerabilidade das mulheres” do município de São Paulo, quando questionada sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho, em entrevista concedida ao sítio eletrônico da Câmara Municipal, afirmou que: “*Nós iremos refletir como podemos, dentro desta pauta, melhorar a situação das mulheres na cidade, pois sabemos que a vulnerabilidade econômica impacta na vulnerabilidade social e deixa a mulher mais propícia a ser vítima de violência. Esse panorama nos estimula trabalhar na solução desses problemas*”, evidenciando, assim, a necessidade de tomada de atitudes eficazes para dirimir esse desequilíbrio social.

---

<sup>85</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2016.

<sup>86</sup> CARDOSO, Aline. Disponível em [camara.sp.gov.br](http://camara.sp.gov.br). Último acesso em: 28/09/2017.

Temos, portanto, que conquistar um aperfeiçoamento e aprofundar as respostas econômicas e sociais, a fim de garantir os direitos humanos das mulheres a uma vida digna e autônoma. Para que isso seja possível, necessária se faz a construção de políticas assertivas, como também, o compromisso dos atores dos âmbitos público e privado. A fim de auxiliar essa luta a ONU Mulheres criou o chamado Fundo de Igualdade de Gênero, que reúne os projetos denominados “Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios” e “Trabalhadoras domésticas – Construindo a igualdade no Brasil”. O primeiro tem por fulcro incentivar empregadores brasileiros a aderirem esta causa através da ratificação de 7 princípios em suas políticas internas, voltados à equidade de gênero e empoderamento feminino. O segundo teve por objetivo a capacitação econômica das trabalhadoras domésticas e o apoio àquelas que fazem parte da categoria mais atingida pela precarização do trabalho decente.<sup>87</sup>

A igualdade de remuneração e tratamento no cotidiano trabalhista somente poderá ser alcançada quando houver a corresponsabilidade de cuidados. Sem que haja o compartilhamento de responsabilidades familiares entre os cônjuges e a superação da ideia do trabalho da mulher como fonte secundária de renda, dificilmente conseguiremos um ambiente corporativo igualitário. Cabe, portanto, aos profissionais do direito trabalhista, buscar o equilíbrio nas relações de trabalho, afastando textos legais e interpretações discriminatórias e fazendo prevalecer o princípio da equidade tanto no cotidiano laboral como fora dele.

---

<sup>87</sup> ONU Mulheres. *Por um planeta 50-50 em 2030 um passo decisivo pela igualdade de gênero*. 2016.

## Considerações Finais

Ao longo dos últimos anos as mulheres conseguiram ampliar e diversificar os ramos de atividade aos quais prestam serviços. Contudo, a desigualdade ainda prevalece de forma persistente em vários ramos do conhecimento, refletindo nas altas taxas de desemprego, na dificuldade das mulheres em serem promovidas e ocuparem cargos de direção, na discrepância salarial entre os gêneros, nos altos índices de assédio, e na frequente exposição à violência doméstica pela falta de autonomia econômica.

Em um cenário no qual as mulheres buscam empregos com jornadas de trabalho menores ou em atividades precárias para poderem cumprir com a sua função social pré-definida de cuidar dos afazeres domésticos sozinhas, ter em vigência um ordenamento jurídico que fortalece esses estereótipos tanto em seu texto como em sua aplicação viola os preceitos constitucionais de igualdade e proteção à dignidade humana, além de alimentar este ciclo vicioso, afastando as trabalhadoras brasileiras da tão almejada justiça social.

Dados mostram que aquelas que se encontram em atividades agropecuárias trabalham em torno de 28 horas semanais. Na indústria têxtil, a dedicação é de 24 horas semanais. Se, num primeiro momento, essa realidade fática parece benéfica para o público feminino, quando analisamos os dados referentes ao trabalho doméstico desprendido pelas mulheres além da jornada habitual de trabalho empresarial essa ideia se altera.<sup>88</sup>

Levando-se em consideração que segundo o PNAD em 2014 51,3% dos homens declararam realizar algum tipo de trabalho doméstico contra 90,7% das mulheres, nota-se que as mulheres continuam sendo as principais (quando não únicas) responsáveis pelos cuidados com a casa e com os filhos. Nesse sentido, conclui-se que as mulheres empregadas trabalharam e ainda trabalham por elas,

---

<sup>88</sup> Vide tabela anexa IBGE – PNAD 2004-2014.

por seus dependentes e pelo seu domicílio, o que em 2014 totalizou 59,7 horas por semana.<sup>89</sup>

As alterações salariais e aproximação dos rendimentos entre homens e mulheres que até então foram constatadas, deram-se graças a políticas públicas de incentivo ao salário mínimo. Muito embora nos últimos dez anos tenha ocorrido uma melhora na inserção da mulher no mercado de trabalho, elas seguem majoritariamente nas mesmas ocupações, com público tipicamente feminino. Aquelas que possuem remuneração menor, conseguem se aproximar mais da remuneração masculina. Esse fator auxilia a demonstrar que a segregação ocupacional da mulher a coloca por diversas vezes em áreas de menor prestígio social, ou em cargos que a deixa como possível alvo preferencial das despedidas em momentos de crise econômica.<sup>90</sup>

Muitas mudanças são ainda necessárias para efetivarmos a igualdade no meio social e trabalhista. Este trabalho não pretende esgotá-las, mas sim, trazer à luz, com auxílio dos dados históricos e registros de direito comparado, a necessidade da realização de alterações normativas e interpretativas, de modo a conduzir a sociedade à uma desconexão dos valores patriarcais e abrir caminhos para a efetivação do princípio da equidade nas relações de trabalho, trazendo, com isso, a oportunidade às mulheres de conquistarem sua autonomia econômica, adentrando e ascendendo no mercado de trabalho global.

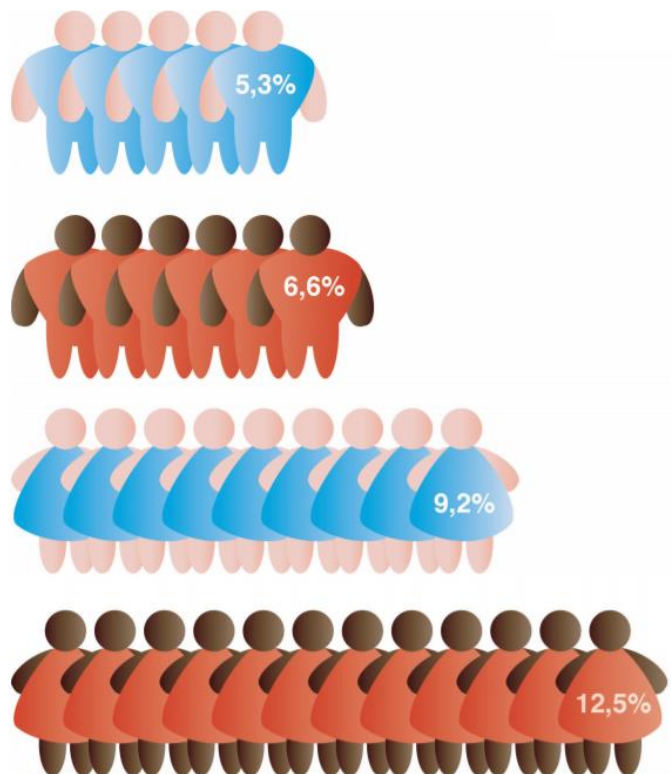
---

<sup>89</sup> Vide tabela anexa IBGE – PNAD 2004-2014.

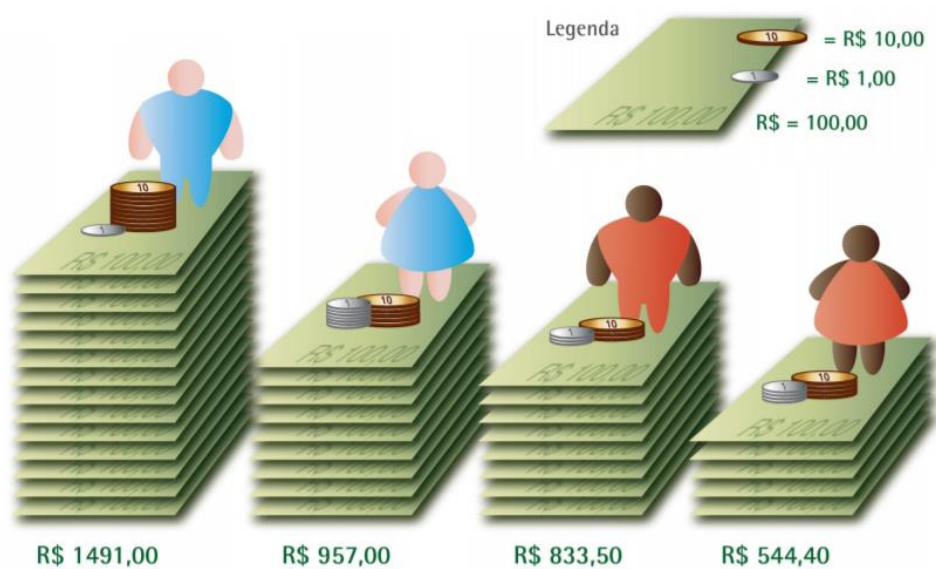
<sup>90</sup> ONU Mulheres. *Por um planeta 50-50 em 2030 um passo decisivo pela igualdade de gênero*. 2016.

## Anexos - Tabelas IBGE/PNAD

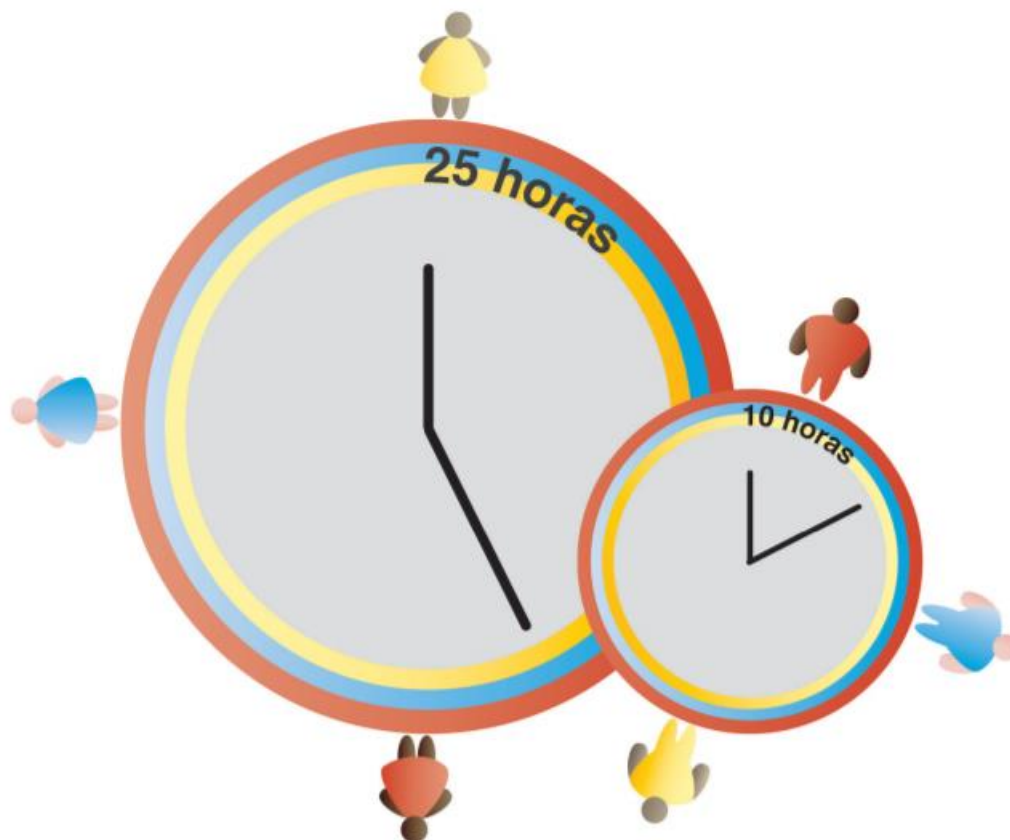
Taxa de desemprego da população de 16 anos ou mais segundo sexo e raça.  
IBGE. Brasil, 2009.



Renda média da população segundo sexo e raça – IBGE. Brasil, 2009.



**Número médio de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos pela população de 16 anos ou mais segundo o sexo - IBGE. Brasil, 2009.**



#### Rendimento - hora por níveis de instrução e sexo

|                 | 2004   |          |               | 2014   |          |               |
|-----------------|--------|----------|---------------|--------|----------|---------------|
|                 | Homens | Mulheres | Varição (M/H) | Homens | Mulheres | Varição (M/H) |
| sem instrução   | 1,75   | 1,47     | 84,0          | 5,49   | 4,78     | 87,1%         |
| de 1 a 3 anos   | 2,27   | 1,71     | 75,4          | 6,09   | 4,84     | 79,5%         |
| de 4 a 8 anos   | 3,18   | 2,16     | 67,9          | 7,91   | 5,78     | 73,1%         |
| de 9 a 11 anos  | 4,82   | 3,19     | 66,2          | 10,11  | 7,1      | 70,2%         |
| 12 anos ou mais | 14,57  | 9,22     | 63,3          | 26,0   | 17,92    | 68,9%         |
| Total           | 4,49   | 3,72     | 82,7          | 11,46  | 9,72     | 84,8%         |

Fonte: IBGE - PNAD 2004 - 2014

**Percentual do Rendimento médio das mulheres em relação ao dos homens, segundo posição na ocupação**

**Rendimento das mulheres em proporção ao dos homens**

| <b>Posição na ocupação no trabalho principal</b> | <b>2004</b> | <b>2014</b> |
|--|-------------|-------------|
| Emprego com carteira                             | 80,3%       | 80,5%       |
| Funcionário público                              | 70,4%       | 70,9%       |
| Emprego sem carteira                             | 92,5%       | 87,8%       |
| Emprego doméstico com carteira                   | 78,3%       | 79,7%       |
| Emprego doméstico sem carteira                   | 71,3%       | 71,8%       |
| Conta própria                                    | 65,4%       | 70,6%       |
| Empregador                                       | 60,5%       | 80,1%       |

Fonte: IBGE – 2004, 2014

**Distribuição das pessoas ocupadas por atividade econômica**

|  | 2004              |                   | 2014              |                   |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|  | Mulheres          | Homens            | Mulheres          | Homens            |
| Atividades agrícolas, pesca e exploração florestal | 15,6%             | 23,4%             | 10,5%             | 16,9%             |
| Indústria  | 12,6%             | 16,4%             | 11,1%             | 14,7%             |
| Construção   | 0,4%              | 10,9%             | 0,7%              | 15,7%             |
| Comércio e reparação                               | 15,8%             | 18,3%             | 17,5%             | 18,6%             |
| Alojamento e alimentação                           | 4,2%              | 3,0%              | 6,2%              | 3,5%              |
| Transporte, armazenagem e comunicação              | 1,3%              | 7,1%              | 1,7%              | 8,4%              |
| Administração pública, defesa e seguridade social  | 4,5%              | 5,5%              | 5,1%              | 5,4%              |
| Educação, saúde e serviços sociais                 | 16,5%             | 3,5%              | 18,3%             | 4,3%              |
| Outros serviços coletivos, sociais e pessoais      | 5,8%              | 3,0%              | 6,2%              | 2,7%              |
| Serviços domésticos                                | 17,0%             | 0,9%              | 13,9%             | 0,1%              |
| Outras atividades ou atividades mal definidas      | 6,2%              | 7,9%              | 8,7%              | 8,8%              |
| <b>Total</b>                                       | <b>34.786.567</b> | <b>47.893.414</b> | <b>42.419.713</b> | <b>55.692.727</b> |

Fonte: IBGE - PNAD 2004 - 2014

**Média de horas semanais no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total das pessoas de 16 anos ou mais de idade, por sexo**

|      | Média de horas no trabalho principal |        |          | Média de horas gastas em afazeres domésticos das pessoas ocupadas |          | Jornada total |          |
|------|--------------------------------------|--------|----------|---|----------|---------------|----------|
|      | Total                                | Homens | Mulheres | Homens  | Mulheres | Homens        | Mulheres |
| 2004 | 42,0                                 | 44,8   | 37,7     | 10,0  | 22,0     | 54,8          | 59,7     |
| 2014 | 40,0                                 | 42,0   | 37,0     | 10,0  | 21,0     | 52,0          | 58,0     |

Fonte: IBGE - PNAD 2004 - 2014

## Referências Bibliográficas

- ARAUJO. Luiz Alberto David. VIDAL. Serrano Nunes Junior. *Curso de Direito Constitucional*. Ed. Saraiva. 2009. p. 117.
- BARROS, Alice Monteiro De. *CIDADANIA RELAÇÕES DE GENERO E RELAÇÕES DE TRABALHO*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p.67-83, jan./jun.2008
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2016
- BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção do Trabalho da Mulher e do Menor*
- BEAUVOIR, Simone de. *O Segundo Sexo*. Editora Nova Fronteira. 1949. p. 108.
- Cambridge Dictionary. Disponível em <http://dictionary.cambridge.org/pt/>.
- CARDOSO, Aline. Disponível em [camara.sp.gov.br](http://camara.sp.gov.br).
- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 2017.
- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. 1988.
- CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1934.
- COSTA, Marcelo Freire Sampaio *apud* SARMENTO, Daniel. *Eficácia dos Direitos Fundamentais entre Particulares – Juízo de ponderação no Processo do Trabalho*. LTR. 2010
- Decreto n. 21.417, de 17/05/1932

- Dicionário Houaiss UOL. São Paulo: 2017. Disponível em <https://houaiss.uol.com.br>. Último acesso em 24/09/2017
- El País Tecnologia. *Vale do Silício, terra hostil para mulheres*. 2015. Disponível em [brasil.elpais.com](http://brasil.elpais.com).
- FILHO, Nestor Sampaio Penteadó. *Direitos Humanos*. Ed. Saraiva. 2012. p. 26.
- FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009.
- FRACCARO, Glaucia Cristina Candian. *O Direito das Mulheres – Organização Social e Legislação Trabalhista no Entreguerras Brasileiro (1917-1937)*. UNICAMP. 2016
- Francisco de Paula Oliveira. *Manual Prático de Direito das Mulheres – Estudo da condição da mulher no direito civil, industrial, comercial e no direito público*. Rio de Janeiro: A. Coelho Branco Fo., 1932.
- GALATINO, Luiza. *Diritto del lavoro*. Torino: G. Giappichelli Editore, 2010.
- GUEDES, Eunice Figueiredo. *Psicologia – Ciência e Profissão*. Brasília. 1995.
- HIGA, Flavio da Costa. *Assédio Sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2016.
- HIGA, Flávio da Costa. Vieira, Regina Stela Corrêa. *Proteção Ou Discriminação? Passando a Limpo Algumas Normas De Tutela Do Trabalho Da Mulher*. Rev. TST, Brasília, vol. 79, n 4, out/dez 2013.

- Jornal Folha de São Paulo. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/>
- Kessler-Harris, Alice. *Gendering Labour History*. University of Illinois Press, 2007.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2016.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.p. 32.
- MAEDA, Patrícia. Portal do TRT 15. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br>.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de Direito do Trabalho: A relação de emprego*. São Paulo, LTR, 2008.
- Organização das Nações Unidas
- Organização das Nações Unidas - ONU Mulheres. *Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social*. 2016.
- Organização Das Nações Unidas – ONU Mulheres. *Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero*.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor*. Convenção nº 100.
- PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação contra a mulher no trabalho: um diálogo Brasil e Itália*. São Paulo: LTr 2016.

- SILVA, Itatiara Meurilly Santos. *Princípio da Igualdade e o Trabalho da Mulher*. Revista Âmbito Jurídico.

- SILVA, Nicolas Trindade. *Da igualdade forma e igualdade material*. Revista Âmbito Jurídico.

- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO