



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
CURSO DE DIREITO

SUÊNIA OLIVEIRA VASCONCELOS

MULHER E DIREITO DO TRABALHO: UMA QUESTÃO DE GÊNERO

Campina Grande – PB
2011

SUÊNIA OLIVEIRA VASCONCELOS

MULHER E DIREITO DO TRABALHO: UMA QUESTÃO DE GÊNERO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado no Curso de Direito da
Universidade Estadual da Paraíba -
Campus I - como pré-requisito
para obtenção do grau de
Bacharelado em Direito.

Orientador. Prof. Msc. Amilton de
França

Campina Grande – PB
2011

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

V331m Vasconcelos, Suênia Oliveira.
Mulher e Direito do Trabalho [manuscrito]: uma questão de gênero / Suênia Oliveira Vasconcelos.– 2011.
76 f. il. Color.
Digitado.
Trabalho Acadêmico Orientado (Graduação em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2011.
“Orientação: Prof. Me. Amilton de França, Departamento de Direito Público”.

1. Direito trabalhista 2. Gênero 3. Igualdade I. Título.

21. ed. CDD 346.013 5


SUÊNIA OLIVEIRA VASCONCELOS

MULHER E DIREITO DO TRABALHO: UMA QUESTÃO DE GÊNERO


Aprovado em 28 de novembro de 2011.

Nota: 100 (Dez)


BANCA EXAMINADORA



Prof. Msc. Amilton de França - UEPB
Orientador



Prof. Msc. Guthemberg Cardoso Agra de Castro - UEPB
Banca Examinadora



Prof. Msc. Herry Charriery da Costa Santos – UEPB
Banca Examinadora

Ao meu esposo, Carlos André Barbosa da Silva, por sempre estar ao meu lado, pelo companheirismo, apoio e incentivo e por nunca ter me deixado desistir dos meus sonhos, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, fonte de toda sabedoria, que me deu forças e perseverança nas horas de fraqueza e dificuldades e que, além disso, sempre me levantou em minhas quedas.

Agradeço a todos que, direta ou indiretamente ajudaram na conclusão deste trabalho. Sendo que, alguns nomes não poderiam faltar aqui.

À minha amada família (meu Pai Antônio, minha mãe Elizabete, meus irmãos José Carlos, Josa, Neto e Pepeu, minha cunhada Deusivânia e os sobrinhos Douglas e Juliana pelas orações tão puras e poderosas, que fizeram por mim) que me deu uma sólida educação para a vida, que me ensinou a perseverar, quando tudo parecia não dar certo, sem a qual não estaria onde estou hoje. No entanto, em especial ao meu amado irmão Pepeu, que tantas e tantas vezes arcou com as despesas dos meus estudos, nunca medindo esforços para me ajudar.

À minha querida sogra, Eronilda Barbosa (Dona Nina), pelo carinho, preocupação e atenção e ao meu cunhado, Patrício Alexandre, pelo incentivo e apoio.

Agradeço com mais propriedade a meu orientador, professor Amilton de França, pela orientação, pelas indicações e pela maneira com que me ajudou a conduzir a pesquisa, sempre com paciência e atenção.

Também não poderia deixar de agradecer aos professores Herry Charriery da Costa Santos pelas indicações de leituras e as preciosas dicas, que muito colaboraram para o término deste trabalho e Guthemberg Cardoso A. de Castro, pelos conselhos, pela paciência, colaboração e atenção que sempre me dedicou, meu muito obrigada.

Aos funcionários da UEPB pela atenção e presteza no atendimento todos esses anos e aos demais professores pelos conhecimentos transmitidos.

Aos meus colegas de sala (especialmente Cristiani, Elza, Sara e Rodrigo), que compartilharam comigo, durante cinco anos, as angústias, os prazeres, as brincadeiras, as alegrias, as tristezas, enfim, todos os sentimentos e sensações, que a convivência acadêmica nos possibilitou, dos quais jamais esquecerei.

Aos meus irmãos e irmãs na fé da Igreja Nossa Senhora da Vitória, em especial, ao Grupo Jovens Caminhando com Cristo, pelo companheirismo e carinho ao longo desses anos.

Ao meu professor do Curso de Inglês Paulo Alberto Marques pelas preciosas palavras em inglês (abstract).

A todos que fazem parte da minha vida e que fizeram meus esforços valerem à pena, o meu muito obrigada!

Depois de muito meditar, cheguei à conclusão de que um ser humano que estabelece um propósito deve cumpri-lo, e que nada pode resistir a um desejo, a uma vontade, mesmo quando para sua realização seja necessária uma existência inteira.

Benjamim Disraeli

RESUMO

O universo laboral é historicamente marcado pela diferenciação de gênero, no qual o trabalho feminino é menos valorizado que o masculino. Tal cenário despertou nosso interesse em conhecer os determinantes históricos, sociais, culturais e legislativos, que sustentaram ações discriminatórias contra a mulher no mercado de trabalho, bem como analisar a postura do Direito em relação a essa questão. O presente trabalho, portanto, tem por objetivo principal analisar o quanto a legislação nacional e internacional, referentes às questões trabalhistas, contribuiu ou contribui para a igualdade de gênero no universo do trabalho, bem como para a promoção do trabalho feminino no Brasil. Analisamos historicamente a participação feminina no mercado de trabalho, bem como os discursos ideológicos, construídos ao longo da história, que objetivaram circunscrever a mulher ao ambiente “privado”. Saliente-se que o direito do trabalho da mulher passou por duas fases ao longo da história: primeiramente, uma de proteção, que estava de mãos dadas com diversas proibições; em seguida, veio a fase promocional, com o objetivo de acabar com a discriminação contra a mulher e implementar a igualdade de gênero. Analisamos, portanto, as legislações tanto nacionais quanto internacionais referentes ao trabalho feminino dentro do contexto histórico no qual foram gestadas, observando a mudança de paradigma da proteção para a promoção do trabalho da mulher. Tal mudança se deu no âmbito internacional a partir da década de 1970 e no âmbito nacional com o advento da Constituição Federal de 1988. Utilizamos pesquisas estatísticas sobre a realidade objetiva acerca da situação trabalhista no Brasil para analisar se houve ou não diminuição nas diferenças de gênero no âmbito trabalhista brasileiro, na última década. Concluimos que, apesar de haver significativas mudanças legislativas, o Brasil ainda não conseguiu implementar efetivamente a igualdade de gênero, havendo muito ainda a ser feito nesse sentido. A abordagem teórico-metodológica utilizada neste trabalho caracteriza-se como um estudo descritivo-analítico, amparado em um amplo leque de fontes documentais e bibliográficas, complementadas por pesquisas estatísticas captadas na internet acerca da situação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Além disso, também foram utilizados os métodos histórico, comparativo e interpretativo.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do trabalho. Gênero. Igualdade.

ABSTRACT

The universe of work is historically marked by gender differentiation, in which women work is less valued than men's. Such a scenario sparked our interest in knowing the historical determinants, social, cultural and legislative that sustained discriminatory actions against women in the labor market, and analyze the posture of the law in relation to this issue. This paper, therefore, mainly aims to examine how the national and international legislation relating to labor issues, contributed or contributes to gender equality in the world of work, as well as the promotion of women's work in Brazil. We analyzed historically the female participation in the labor market, as well as the ideological discourses, built along the history, which aimed to confine the woman to "private" environment. It should be noted that the right of women's work went through two phases in history: first, a protection that was holding hands with various prohibitions, then, came the promotional phase, aiming to end the discrimination against women and implement gender equality. We analyzed, therefore, both national and international legislations relating to women's work within the historical context in which they were gestated, watching the paradigm change of protection to the promotion of women's work. This change took place in the international arena from the 1970s and at the national level with the advent of the Federal Constitution of 1988. We use statistical research on the objective reality about the labor situation in Brazil, to analyze whether there was or not a decrease in gender differences in Brazilian labor in the last decade. We conclude that, although there are significant legislative changes, Brazil has not yet got to effectively implement the gender equality, there being still much to be done accordingly. The theoretical and methodological approach used in this work is characterized as a descriptive and analytical study, supported by a wide range of bibliographical and documentary sources, complemented by research statistics captured on the internet about the situation of women in the Brazilian labor market. Moreover, the historical methods, comparative and interpretive were also used.

KEY-WORDS: Labour law. Gender. Equality

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Taxa de participação por sexo e cor/raça, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2000 e 2010 (em %)	60
TABELA 2 – Distribuição das mulheres jovens (16 a 29 anos) por situação de trabalho e estudo, segundo cor/raça, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em %)	61
TABELA 3 – Distribuição das/os Tituladas/os com Doutorado, por sexo, Brasil 1996-2008 (em %)	62
TABELA 4 – Distribuição da População Economicamente Ativa (PEA), por sexo, segundo nível de instrução, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (%)	63
TABELA 5 – Distribuição dos postos de trabalho gerados para mulheres nas empresas, segundo formas de contratação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em %)	64
TABELA 6 – Distribuição dos postos de trabalho gerados para homens nas empresas, segundo formas de contratação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em %)	65
TABELA 7 – Proporção das/os ocupadas/os em postos de trabalho vulneráveis, por sexo e cor/raça, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em %)	65
TABELA 8 – Rendimento médio real das/os ocupadas/os por sexo, segundo nível de instrução, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em R\$ de novembro de 2010)	66
TABELA 9 – Tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos por sexo/raça, segundo condição de atividade, Brasil 2009 (em horas)	67

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART.	Artigo
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Nº	Número
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
SPM	Secretaria de Políticas para Mulheres

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	13
2.1	A SITUAÇÃO DA TRABALHADORA NO BRASIL.....	20
2.2	QUEBRA DE PARADIGMAS: A MULHER CONQUISTA O ESPAÇO PÚBLICO.....	23
3	AS NORMAS TRABALHISTAS: DA PROTEÇÃO À PROMOÇÃO DO TRABALHO FEMININO.....	33
4	PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NA ATUALIDADE NUMA PERSPECTIVA DE GÊNERO.....	59
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	70
	REFERÊNCIAS.....	73

INTRODUÇÃO

A escolha do objeto de estudo do presente trabalho se deu pelo fato de percebermos que o universo laboral é historicamente marcado por diferenciações de gênero, que tornavam e ainda tornam (em alguns setores) o trabalho feminino inferior ao masculino. Tal cenário despertou o interesse em conhecer os determinantes históricos, sociais, culturais e legislativos, que sustentaram ações discriminatórias contra a mulher no mercado de trabalho, bem como analisar a postura do Direito em relação a essa questão.

O presente trabalho, portanto, tem por objetivo principal analisar o quanto a legislação nacional e internacional referentes às questões trabalhistas contribuíram ou contribuem para a igualdade de gênero no universo do trabalho, bem como para a promoção do trabalho feminino no Brasil.

Inicialmente, é importante destacar que a categoria gênero é utilizada nesse trabalho como instrumento de análise das relações entre os sexos, construídas e legitimadas histórico e culturalmente, determinando as posições sociais dos sujeitos masculinos e femininos.

Ora, o mundo do trabalho, em especial após a Revolução Industrial, passa a ser reduto masculino, do qual tentaram “expulsar” a mulher através de concepções ideológicas, que ditaram regras que destoavam da realidade dos fatos, mas, saliente-se, bastante convenientes para o contexto social da época.

A luta feminina por direitos e espaço na sociedade não foi tranquila, pelo fato de que não foram poucos os discursos que objetivavam “prender” a mulher novamente ao lar. A participação cada vez maior da mulher no mercado de trabalho acentuou ainda mais as diferenças de gênero, pois os homens viam na mão-de-obra feminina a diminuição dos seus postos de trabalho.

Somente no século XIX o “mundo” começa a falar em normas relativas às condições de trabalho. O direito do trabalho da mulher, portanto, passou por duas fases ao longo da história: primeiramente, uma de proteção, que estava de mãos dadas com diversas proibições; em seguida, veio a fase promocional, com o objetivo de acabar com a discriminação contra a mulher e implementar a igualdade de gênero.

O presente trabalho, dividido em três capítulos, analisa historicamente a participação feminina no mercado de trabalho, bem como os discursos ideológicos, construídos ao longo da história, que objetivaram circunscrever a mulher ao ambiente “privado”. Propomo-nos também a analisar o contexto legislativo, que favoreceu uma mudança de paradigma da proteção para a promoção do trabalho da mulher. Por fim, utilizamos pesquisas estatísticas

sobre a realidade objetiva acerca da situação trabalhista no Brasil para analisar se houve ou não diminuição nas diferenças de gênero no âmbito trabalhista brasileiro, na última década.

A abordagem teórico-metodológica utilizada nesse trabalho caracteriza-se como um estudo descritivo-analítico, amparado em um amplo leque de fontes documentais e bibliográficas, complementadas por pesquisas estatísticas captadas na internet acerca da situação feminina no mercado de trabalho brasileiro.

Ademais, no primeiro e segundo capítulos foram utilizados o método histórico, na análise da participação feminina como mão-de-obra produtiva ao longo da história, bem como trazendo à tona a análise da legislação brasileira no contexto histórico na qual foi gestada; o método comparativo, comparando a legislação estrangeira, que trata sobre o objeto de estudo, e a brasileira; e o método interpretativo, reunindo as diversas legislações, doutrinas e demais fontes em direito admitidas, no que pertine à matéria relacionada à proteção e à promoção do trabalho feminino. No terceiro capítulo, foi realizada pesquisa de natureza direta, feita através da obtenção de dados estatísticos colhidos via internet, referentes ao quadro atual do mercado de trabalho brasileiro.

2 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A mulher sempre trabalhou, e muito! No entanto, o trabalho feminino só passou a ter proteção legal com o desenvolvimento da Revolução Industrial, e muito tempo depois dos homens terem conquistado seus direitos trabalhistas, pois era visto, inicialmente, como um trabalho secundário para o desenvolvimento do capitalismo moderno.

A mulher, portanto, sempre colaborou com o homem no trabalho, muito antes do surgimento das fábricas e em diversos setores. Ela, conforme aponta Vianna (1997, p. 947), “Descobre a apicultura [...] e entrega-se ao seu cultivo, contribuindo para o estabelecimento definitivo e sedentário dos primeiros grupos humanos. Marca uma etapa preponderante no desenvolvimento da civilização”. Apesar de sua condição de histórica submissão ao homem, sempre fez parte da mão-de-obra produtiva, tendo, porém, seu trabalho considerado como de menor valor, principalmente quando se refere ao trabalho doméstico.

Na Antiguidade, a mulher gozava de igualdade com os homens em poucas civilizações, mas, saliente-se, uma igualdade relativa. Vianna (1997, p. 947-948) ressalta que no Egito a mulher tinha uma posição relativamente igual ao homem, podendo, até mesmo, ser comerciante, ter indústria e exercer a medicina. No entanto, a mulher judia tinha uma posição de total submissão ao homem. Já na Grécia, os espartanos viam nas suas mulheres a origem de uma raça forte e condicionavam sua educação objetivando o nascimento de espartanos fortes e sadios para serem grandes guerreiros. Mas, os atenienses, por sua vez, dividiam-nas em classes, mantendo a esposa praticamente enclausurada no lar, enquanto oferecia educação às cortesãs. Em Roma, a mulher também era considerada inferior ao homem, desprovida de qualquer proteção legal.

Na Idade Média, a mulher continuou submissa ao homem, principalmente devido à forte influência da Igreja Católica, que a dignificava apenas pelo casamento, tornando-a prisioneira do lar. No universo rural do período medieval, o que caracterizava a vida da mulher era a impossibilidade de separar as funções familiares e o trabalho, pois tudo acontecia no ambiente da casa, local onde a maioria dos homens e das mulheres desenvolvia suas tarefas sexualmente diferenciadas, pois era o local da produção também. Ali, ela tinha sua vida marcada pelo duplo trabalho e pela condição de inferioridade em relação ao homem.

Saliente-se que apesar de a mulher possuir habilidade com a feitura de tecidos, que lhe dava certo relevo nessa atividade, a qual ela dominava com grande destreza, quando “Admitida a trabalhar nos grêmios, jamais chegava a mestre, sendo a vida inteira uma aprendiz espoliada, quer na oficina da corporação, pelos mestres, quer no *atelier* dos

conventos, pelos abades, quer no lar, pelo marido”. (VIANNA, 1997, p. 948). Quando a atividade têxtil passou a ter utilidade industrial, as habilidades femininas com os tecidos deram oportunidades às mulheres de saírem do lar e receberem um salário para ajudar nas despesas familiares.

Com o desenvolvimento das máquinas, aos poucos, as indústrias domésticas, que eram constituídas quase que basicamente pela família, foram se modernizando. É importante frisar que, em certa medida, as indústrias domésticas (ou proto-indústrias) conseguiram realizar certa “erosão” nas diferenças convencionais entre o trabalho feminino e o masculino, pois, homens e mulheres trabalhavam lado a lado, mas não contribuiu para acabar com a submissão feminina em relação ao homem. As máquinas, portanto, foram ocupando o lugar dos trabalhadores e transformando, cada vez mais, o ambiente de trabalho. Além disso, as mudanças trazidas pela máquina foram as seguintes:

[...] não só exigiu que os trabalhadores se concentrassem num só lugar de trabalho, a fábrica [...], como impôs ao processo de produção um caráter coletivo, como a atividade de uma equipe meio mecânica e meio humana. Uma característica desse processo de equipe foi a extensão da divisão do trabalho a um grau de complexidade jamais testemunhado, e sua extensão, além disso, a um grau inimaginável dentro do que constituía – tanto funcional quanto geograficamente-, uma única unidade ou equipe de produção. (MARQUES; BERUTTI; FARIA, 1990, p. 32).

O desenvolvimento das máquinas, que reduziu o esforço muscular, abriu ainda mais as portas das fábricas para mulheres, mas, também possibilitou, inicialmente, que os homens passassem a dominar um ofício que era predominantemente feminino. Vianna (1997, p. 951) comenta que, com o aperfeiçoamento das máquinas, a primeira fase da Revolução industrial se caracterizou pela invasão masculina nas profissões femininas, ou seja, o manuseio com os tecidos. Vendo-se sem possibilidades de ganhar o sustento na atividade artesanal, multidões de mulheres e de crianças corriam às oficinas de fiação e se submetiam a trabalhar 12 ou 14 horas seguidas, recebendo, até mesmo, golpes de barra de ferro em caso de desatenção.

Em pleno desenvolvimento, o capitalismo aproveita esse afluxo da mão-de-obra para reduzir salários e aumentar as horas de trabalho. Ainda desorganizados, os trabalhadores masculinos não têm meios de reação e apenas podem, para não se submeter às imposições patronais, procurar outras profissões, abandonar os empregos, o que vinha justamente ao encontro dos desejos dos industriais que encontravam sempre braços novos, com as trabalhadoras e as crianças. (VIANNA, 1997, p. 950).

Portanto, o trabalho feminino, ao lado do trabalho do menor, foi amplamente aproveitado, o que ocasionou muitas vezes a substituição, em larga escala, da mão-de-obra masculina. No entanto, a preferência pela mão-de-obra feminina não se tratava meramente de um caso de oportunidade para as mulheres, mas uma oportunidade de maiores lucros para os patrões, pois os salários pagos às mulheres eram bem inferiores aos dos homens.

O que parecia uma conquista feminina culminou numa verdadeira exploração desse tipo de mão-de-obra. Ora, o Estado inicialmente não impunha limites aos industriais, e, não havendo leis fortes o suficiente para intervir nas relações jurídicas entre patrões e empregadas, diante da situação de miserabilidade na qual as famílias estavam inseridas, não havia alternativa para a mulher a não ser “deixar-se explorar”.

No ambiente da fábrica, a mulher se encontra numa situação complexa, porque “[...] a máquina reproduz e até aprofunda a divisão tradicional dos sexos e a subordinação feminina” (PERROT, 1988b, p.31), pois as mulheres são admitidas nos escalões mais baixos, recebendo menos do que os homens e subordinadas a eles. Além do mais, as mulheres viam nas máquinas uma ameaça ao seu emprego, pois acabavam com o seu modo de produção manual a domicílio. O ambiente da fábrica submetia as mulheres a uma condição de reclusão, onde viviam situações desumanas.

É importante frisar que no século XIX a noção de mercado de trabalho estava mais estritamente ligada à produção industrial, desvalorizando as outras tarefas, também geradoras de renda, que eram vistas como um não-trabalho, como no caso do trabalho doméstico, amplamente realizado pelas mulheres, do qual não escapam nem mesmo as que se dedicam ao trabalho fora de casa o dia inteiro. No entanto, não podemos pensar o trabalho feminino somente pela ótica do trabalho fabril, pois a mulher iniciou seu trabalho no lar e o estendeu para diversos setores sociais, como o comércio, serviços, dentre outros, muito antes da Revolução Industrial. Estudos historiográficos mostram que as mulheres na França, por exemplo:

[...] sempre exerceram seus ofícios de modo independente. Existem assim, na época moderna (séculos XVI a XVIII), corpos de ofícios femininos ou mistos: é o caso das arrumadeiras, das costureiras, das comerciantes de moda, mas também dos vendedores e vendedoras de grãos, etc. No total, inúmeras mulheres trabalham em Paris como ‘moças maiores’, isto é, enquanto mulheres independentes, nem casadas, nem viúvas. (GARDEY, 2003, p. 44).

Portanto, a participação da mulher no mercado de trabalho não pode ser analisada apenas pela ótica do trabalho industrial, pois perpassa diversos setores que não são

valorizados e, na verdade, serviram e servem de sustentáculo para a indústria. Além disso, é importante destacarmos que as mulheres não se comportavam da mesma maneira diante dos percalços encontrados na jornada de trabalho, bem como, muito menos, todas as mulheres desejavam trabalhar fora de casa, ter independência financeira ou emancipação em relação ao sexo masculino. Não podemos generalizar o comportamento feminino e, além do mais, não podemos enquadrar todas as mulheres na categoria “trabalhadoras fabris”, menosprezando a contribuição das trabalhadoras de outros seguimentos na luta pela implementação de diversos direitos.

Nesse contexto, é importante frisar o papel desempenhado pela mulher popular, conforme salienta Perrot (1988^a, p. 213-231), considerada portadora de uma cultura própria e maior independência nos gestos, que lhe dava uma verdadeira astúcia na arte da sobrevivência, proporcionando o surgimento de uma rede de produção paralela à industrial na França do século XIX, por exemplo. Nessa rede de produção paralela, o trabalho doméstico se destaca, principalmente sob a figura das lavadeiras de roupa, que ganha grandes proporções no universo burguês da primeira Revolução Industrial, que é ligada ao setor têxtil, pois o século XIX é uma civilização da roupa de casa, onde a formação do enxoval proporcionava um bom mercado de trabalho já que “[...] a lavagem da roupa de casa burguesa ocupa um exército de lavadeiras especializadas [...]” (PERROT, 1988a, p. 225). O lavadouro é um verdadeiro centro de encontro, local extremamente feminino nessa sociedade sexuada.

No lavadouro, enfim, por vezes esboçavam-se formas de organização originais. As lavadeiras profissionais estão entre as assalariadas mais turbulentas, prontas para a aliança e a greve, tanto em Paris como no interior, profundamente mescladas às febres da cidade. Em 1848, as lavadeiras parisienses formaram uma associação, lançaram cooperativas [...] (PERROT, 1988a, p. 203).

No entanto, pouco a pouco, os lavadouros vão se tornando alvos do capitalismo, que vai executando significativas mudanças: são criados locais específicos, instalam-se lavadouros compartimentados, além de se tornarem alvos de uma campanha de higienização, que visava o disciplinamento das lavadeiras, até chegar ao grau da mecanização.

[...] depois de 1880, cria-se uma verdadeira indústria de lavanderia, com grandes instalações modernas para a lavagem a vapor, onde o trabalho é concentrado, dividido, ordenado, hierarquizado, com um pessoal reduzido e masculinizado. Os homens controlam as máquinas e as mulheres conservam os serviços manuais subordinados. Sem dúvida diminuiu o esforço físico, mas como sempre ao preço de um maior controle. O lavadouro torna-se menos acessível, menos feminino, menos livre, menos engraçado. (PERROT, 1988a, p. 204).

Através do lavadouro haverá a racionalização desse modo de produção doméstico que era, a princípio, largamente autônomo na França do século XIX.

No entanto, parece contraditório, mas, no universo rígido do século XIX, principalmente após a segunda metade, as fronteiras que limitam a vida da mulher vão se deslocando progressivamente e, cada vez mais, elas vão conquistando espaços, alguns de acesso mais fácil, como a educação e a saúde, outros de acesso mais difícil, visto que ao longo da história foram estritamente masculinos, como o político, o militar, o jurídico e o intelectual. Apesar de a inserção da mulher no universo da indústria ser acompanhada da exploração e da opressão, contribuiu também para a emancipação feminina.

A posição da mulher durante o apogeu do capitalismo contemporâneo é, por certo, rica e contraditória. Por um lado, não há dúvidas de que se vivia sob uma sociedade patriarcal e também sob rigorosos limites sociais impostos às mulheres. Por outro, as rápidas mudanças construíram um novo padrão de comportamento e, neste caso, a luta feminina por diversos direitos teve um significado marcante. Assim, o seu papel na sociedade da virada do século XIX para o XX esteve marcado pela difícil combinação da mudança com a permanência de velhos e tradicionais valores (MARTINHO, 2000, p. 201).

Hobsbawm (2007, p. 278-279) comenta que a industrialização trouxe um efeito drástico para as mulheres: separou a casa do local de trabalho. Tal situação fomentou também uma mudança de comportamento, que aumentou ainda mais as diferenças de sexo, pois o trabalho agrícola exigia de igual maneira do homem e da mulher e os rendimentos eram frutos do trabalho dos dois, mesmo que tal situação não mudasse a condição de submissão da mulher. Mas, na nova economia, os rendimentos eram ganhos, agora, por pessoas especificadas, que saíam de casa para trabalhar e retornavam trazendo dinheiro, o que aumentou, ainda mais, a diferença de gênero, pois os ganhos do homem deveriam ser de tal maneira que sustentasse toda a família.

Uma vez que os homens, mais bem pagos, teriam seus salários reduzidos pela competição das mulheres, mal pagas, a sua estratégia lógica era a de excluir, se possível, tal competição, compelindo ainda mais as mulheres à dependência econômica e aos empregos perenemente mal pagos. Ao mesmo tempo, do ponto de vista da mulher, a dependência tornou-se ótima estratégia econômica. De longe, sua melhor chance de conseguir bons rendimentos era a de ligar-se a um homem capaz de os ganhar, uma vez que as próprias chances de conseguir tal subsistência costumava ser mínima. (HOBSBAWM, 2007, p. 279-280).

Nesse contexto, a mulher casada se tornava cada vez mais dependente do marido, porque, mesmo que trabalhasse, seu salário era considerado apenas um rendimento complementar. Saliente-se que muitas vezes as mulheres eram obrigadas a trabalhar quando enviuvavam ou eram abandonadas por seus maridos, mas, de modo geral, elas costumavam trabalhar mais antes de se casar. No entanto, os homens não conseguiam sustentar suficientemente sozinhos a família, o que terminava por forçar o trabalho feminino em diversos setores. Porém, depois que o trabalho predominantemente feminino (a tecelagem) se masculinizou, outras tarefas passaram a serem consideradas eminentemente femininas, contribuindo, ainda mais, para uma verdadeira divisão sexual do trabalho.

A noção de ‘ofício feminino’ que surge no fim do século XIX define-se especificamente em torno das profissões que prolongam as tarefas ‘naturais’ ou maternas das mulheres – enfermeira, professora primária, parteira, etc. – e as limita ao reconhecimento dessas qualificações. A operária, mesmo qualificada, não podia ter um ofício. Os ofícios femininos não eram claramente definidos como profissões. (GARDEY, 2003, p. 48)

No campo da educação de crianças, as mulheres reinam. Saliente-se que o protestantismo foi mais aberto à educação feminina do que o catolicismo, visto que na Inglaterra as mulheres assumem primeiramente o ofício de professora.

[...] as mulheres da classe média organizam-se de maneira autônoma, fundando colégios secundários, lugares de intensa sociabilidade feminina que contribuam para o desenvolvimento de uma consciência de gênero inventiva e reivindicante. (PERROT, 1998b, p.103).

Conforme observa Perrot (1988b, p. 105-108), apesar de a França está mais atrás da Inglaterra nesse sentido, uma das primeiras profissões assumidas pelas mulheres foram os ofícios ligados à educação, chegando a alcançarem, com a guerra, a condição de intelectuais, qualidade raramente reconhecida nas mulheres. No setor da saúde, o ofício de enfermeira era de fácil acesso para as mulheres porque substituíam, principalmente, o papel das religiosas. Esse ofício teve grande importância durante a guerra. No entanto, para alçar a condição de médica, a mulher teve de enfrentar conflitos de saber e poder, rompendo-se alguns limites já em 1914. No entanto, “[...] as especialidades mais técnicas, e especialmente a cirurgia, resistiram a elas durante muito tempo, e ainda hoje, mesmo num setor médico já amplamente feminizado.” (PERROT, 1998b, p.109-110).

Mesmo com a guerra sendo, por excelência, a função dos homens, as mulheres ingressavam nela como ajudantes ou enfermeiras. No entanto, quando a noção de profissão substituiu a de serviço militar, as mulheres passam a ser admitidas na Politécnica, notadamente no século XX, conforme observa Perrot (1988b, p. 134).

Ao adentrarmos no campo mais político e intelectual, a escrita de correspondências delegou à mulher espaços importantes, como, por exemplo, os jornais. O século XIX, atrelado à construção da democracia e favorecido pela criação de meios mais rápidos de comunicação, como os correios e as estradas de ferro, ampliaram a circulação de correspondências, que geralmente tratavam de assuntos políticos. E, nesse sentido, torna-se uma necessidade o papel da mulher como secretárias das famílias para redigir essas cartas, o que as colocavam em contato direto com os assuntos políticos, passando a formar suas opiniões próprias.

Perrot (1988b, p. 22) destaca que o jornalismo é um mercado de trabalho que vai sendo conquistado pela escrita das mulheres e ao longo do tempo torna-se modo de expressão do feminismo em quase toda a Europa, surgindo muitos jornais inteiramente dirigidos e redigidos por mulheres, como o da advogada Marguerite Durand, o “La Frond”. Aliás, os romances-folhetins tornaram-se para algumas mulheres um autêntico ganha-pão e dentre as jornalistas vale a pena ressaltar o nome de Séverine, a primeira mulher a exercer essa profissão na França, onde trabalhava num jornal sob o qual exercia total influência. Podemos dizer, portanto, sobre o jornalismo o seguinte:

[...] o exercício do jornalismo significa ao mesmo tempo ter uma participação ativa na construção da opinião pública, liberdade de movimento e abertura para o mundo. Uma mutação completa na condição das mulheres, que representam hoje, nas telas de nossas televisões, as jovens ‘enviadas especiais’ às frentes mais quentes da atualidade. (PERROT, 1998b, p.83-84).

E falando agora de advocacia, vale salientar que a conquista dos ofícios ligados ao direito não foi fácil para as mulheres, visto que não se reconhecia aptidão jurídica nelas e, além do mais, o direito era um apanágio dos homens.

O século XX foi de suma importância para a inserção da mulher no mercado de trabalho, principalmente após a guerra de 1914-18, que ao absorver o potencial masculino abre às portas a lugares até então fechados às mulheres. Substituindo os homens em suas profissões, as mulheres tornam-se motoristas, operárias de fábricas estritamente masculinizadas, fazem trabalhos pesados, enfim, jovens, não tão jovens ou viúvas, elas dominam o mercado de trabalho no século XX e continuam dominando, o que contribuiu e

vem contribuindo substancialmente para a mudança de comportamento feminino, levando as mulheres, cada vez mais, a lutar por espaços considerados masculinos e se aprimorarem profissionalmente para isso.

2.1 A SITUAÇÃO DA TRABALHADORA NO BRASIL

No Brasil, assim como nos demais lugares do mundo, a mulher sempre trabalhou muito também, muito antes da Revolução Industrial. Vianna (1997, p. 949) comenta que nas tribos brasileiras o trabalho acompanhava as mulheres do berço ao sepulcro: exerciam as funções domésticas, bem como trabalhavam no plantio, na fabricação de instrumentos, no transporte de mantimentos e ainda participavam da caça e das guerras.

Durante o período colonial, como era proibido o comércio com outro país que não fosse a Metrópole Portuguesa e era vedada a implantação de indústrias, não se podia falar de uma economia brasileira propriamente dita. Conforme Faoro (2000 *apud* Calil, 2007, p. 19):

A tradicional visão da sociedade da colônia dos dois primeiros séculos reduz as classes a duas, senão a uma, em seus dois pólos extremos: o proprietário rural, com engenhos e fazendas, contraposto à massa dos trabalhadores do campo, escravos e semilivres.

A maioria da mão-de-obra desse período, portanto, era composta por escravos que vieram para o Brasil, ao lado das índias cativas, sendo estas últimas em menor número, pois a escravidão era um comércio lucrativo para a coroa portuguesa. Portanto, as mulheres trabalhavam na lavoura, nos engenhos e nas casas dos senhores de terras.

Durante o período colonial, houve a participação feminina em alguns ofícios predominantemente masculinos como panificação, tecelagem e alfaiataria. Outros eram atividades exclusivamente femininas, como as de doceira, fiandeira, rendeira, costureira. Em Portugal, nesta mesma época, existiam corporações de ofício femininas como a de doceiras. (CALIL, 2007, p. 21).

As mulheres também se destacavam no comércio ambulante, principalmente as negras a mando dos seus senhores, como vendedoras de doces, bolos, queijos, etc. Além disso, Calil (2007, p. 20) comenta que a mão-de-obra feminina, assim como a masculina, também foi bastante utilizada no Ciclo do Ouro.

Com a Proclamação da Independência do Brasil, inicia-se o período imperial, mas a escravidão continua sendo a mão-de-obra mais utilizada. Saliente-se que a primeira

Constituição brasileira (1824) não muda em nada a situação das mulheres, que continuam submissas aos homens, exploradas e excluídas. Conforme observa D’Incao (2004, p. 223), durante o século XIX ocorre uma série de transformações na sociedade brasileira: a consolidação do capitalismo; o incremento de uma vida urbana que oferecia novas alternativas de convivência social; a ascensão da burguesia, que trouxe uma nova mentalidade, reorganizou as vivências familiares e domésticas e realizando uma mudança no tempo, nas atividades femininas, na sensibilidade e na forma de pensar o amor.

De modo geral, até o século XVIII o modelo rural de moradia popular mobilizava poucas horas de trabalho doméstico, pois as camponesas passavam longas horas longe de casa, fazendo funcionar a produção agrícola. Portanto, “[...] as mães conferem uma importância muito relativa ao bem-estar, às atividades educativas, à construção da personalidade do bebê.” (LYPOVETSKY, 2000, p. 207). Tal situação ocorria tanto no Brasil como na Europa como um todo, pois o modelo normativo de mulher do lar só foi construído no século XIX pela burguesia. Com as concepções burguesas, portanto:

Surge uma nova cultura que põe num pedestal as tarefas femininas outrora relegadas à sombra, idealiza a esposa-mãe-dona-de-casa que dedica sua vida aos filhos e à felicidade da família. A mulher já não tem apenas, como no passado, de cuidar, entre outras atividades, dos trabalhos domésticos: de agora em diante, deve consagrar-se a eles de corpo e alma, a exemplo de um sacerdote. (LYPOVETSKY, 2000, p. 207-208).

Se este modelo de “mulher do lar” inicialmente se restringia apenas às burguesas, logo se espalhou para todas as demais camadas sociais, surgindo um consenso que santificava o arquétipo da mulher sem profissão. Portanto, as mulheres burguesas eram marcadas pela ociosidade e não tinham muitas atividades fora do lar, eram treinadas para cuidar da casa e dos filhos, como orientava a nova moralidade burguesa, além de ter que enfeitar os salões de festa diante das novas regras de sociabilidade, pois as “Mulheres casadas ganhavam uma nova função: contribuir para o projeto familiar de mobilidade social através de sua postura nos salões como anfitriãs e na vida cotidiana, em geral, como esposas modelares e boas mães.” (D’INCAO, 2004, p. 229). Em contraposição, a mulher pobre sempre teve que trabalhar.

A mulher pobre, cercada por uma moralidade oficial completamente desligada de sua realidade, vivia entre a cruz e a espada. O salário minguado e regular de seu marido chegaria a suprir as necessidades domésticas só por um milagre. Mas a dona de casa, que tentava escapar à miséria por seu próprio trabalho, arriscava sofrer o pejo da ‘mulher pública’. (FONSECA, 2004, p. 516).

Segundo Calil (2007, p. 24), o final da escravidão no Brasil, em 1888, significou uma verdadeira revolução na mão-de-obra do país, pois agora todos eram trabalhadores livres, capazes de vender sua força produtiva e, melhor ainda, escolher para quem vendê-la. No ano seguinte, em 1889, houve a mudança de regime, o Brasil torna-se uma República. No entanto, apesar de todos os trabalhadores e trabalhadoras passarem à condição de homens e mulheres livres, desde o império havia carência de mão-de-obra no setor agrícola. A solução do problema estava na fomentação da imigração de mão-de-obra européia. “Os imigrantes europeus vieram, primeiramente, para a área rural trabalhar em fazendas, dada a falta de mão-de-obra nesta atividade [...]” (CALIL, 2007, p. 25). Porém, boa parte desses imigrantes abandonou o campo e foi para a cidade.

Entre os trabalhadores pobres que se encaminharam às cidades estavam mulheres, muitas delas chefes de família, vez que a organização familiar popular adotava formas diferentes daquelas do padrão burguês, e, assim, muitas trabalhadoras, além de enfrentarem o preconceito contra a mulher que trabalhava, ainda eram vítimas de um outro preconceito: o que acompanhava uma mulher só. (CALIL, 2007, p. 26).

Portanto, o quadro inicial da indústria brasileira é preenchido por um grande número de mulheres imigrantes, vindas de vários países europeus. Essas mulheres eram, na grande maioria, moças jovens e brancas, e atuavam mais precisamente na indústria manufatureira (de fiação e tecelagem) devido à escassa mecanização, pois as indústrias mais mecanizadas, como as de metalurgia, calçados e mobiliário, tinham suas vagas ocupadas por homens. É importante ressaltar que eram muitas as barreiras enfrentadas por essas mulheres, dentre elas, principalmente, a questão da sexualidade.

Sendo a mulher reservada apenas para o âmbito do “privado”, a que ingressava no universo da fábrica, estritamente masculino, era sujeitada a situações humilhantes e constrangedoras, porque esse universo era visto socialmente como um antro de degeneração e prostituição, sendo uma ameaça à honra feminina, principalmente por sofrerem com as investidas sexuais dos seus superiores.

Não bastavam a intimidação física, a desqualificação intelectual e o assédio sexual, a mulher operária tinha que enfrentar outras dificuldades, ou seja, “[...] sofria, além do exercício de tarefas insuficientemente remuneradas, a sobrecarga das atividades doméstico-familiares e o problema da dispensa, quando da maternidade.” (SHOIHET, 1989, p. 176).

Mas é importante ressaltar que as mulheres também foram bastante atuantes no magistério primário e no comércio, mas o serviço doméstico era a ocupação que mais absorvia mulheres. Também no Brasil as mulheres vêm galgando, cada vez mais, espaços

considerados masculinos: engenharia, ciências técnicas, direito, medicina. Isso ocorre graças ao aumento do nível de escolaridade, pois as mulheres estão investimento bastante na educação, principalmente em nível de graduação e pós-graduação.

Percebemos, portanto, que a mulher sempre trabalhou, e muito! Mas só podemos falar em regulamentação legislativa do trabalho, seja masculino ou feminino, quando se tornou expressivo o emprego de mão-de-obra assalariada na indústria, fruto de diversas lutas dos operários e das operárias.

2.2 QUEBRA DE PARADIGMAS: A MULHER CONQUISTA O ESPAÇO PÚBLICO

Ao longo da história, a mulher sempre foi marginalizada. O século XIX pinta um quadro complexo em relação a essa questão, pois “[...] levou a divisão das tarefas e a segregação sexual dos espaços ao seu ponto mais alto. Seu racionalismo procurou definir estritamente o lugar de cada um” (PERROT, 1988a, p.186). No entanto, o século XIX, marcado por uma forte distinção entre a esfera “pública” e “privada” e por rápidas mudanças, construiu um novo comportamento, no qual as mulheres passaram a reivindicar, cada vez mais, sua participação na esfera “pública”, notadamente dominada pelo sexo masculino. A esfera “privada” era o lar, lugar onde a mulher deveria reinar como esposa e mãe, se preocupando com a educação dos filhos. Na esfera “pública” estava o mundo da economia, da política e dos negócios, universo onde os homens reinavam e, portanto, a mulher não poderia participar, pois o lugar dela era abaixo dos homens, submissa a eles.

O século XIX, fortemente político, exalta a igualdade entre os “Homens”, palavra empregada como categoria universal, trazendo em seu bojo um sério problema: como ficava a inserção das mulheres nessa categoria e seu direito a essa pretensa “igualdade”? Ora, para a sociedade desse século as mulheres deveriam ficar sempre na condição de passividade e submissão. Nesse sentido, são criados mecanismos de discursos racionalistas para reafirmar essa opinião, que relegam a mulher a uma posição contraditória, sempre a desqualificando em relação ao homem.

A figura da mulher se desloca entre dois pólos: um maléfico e um benéfico. A mãe, a dona-de-casa, aquela mulher do seio familiar, encontra-se no pólo benéfico; a revolucionária, a mulher que vai às ruas lutar pelos seus direitos, que deseja trabalhar encontra-se no pólo maléfico.

Um discurso “naturalista” surge insistindo na existência de duas espécies com qualidades particulares, as quais colocavam o homem sempre acima das mulheres. Segundo

Perrot (1988a, p. 177), esse discurso pregava que os homens estavam representados pelo “cérebro”, que expressava a inteligência, a razão lúcida, a capacidade de decisão. A figura representativa das mulheres era o “coração”, que expressava a sensibilidade, os sentimentos. Há também discursos que tomam emprestadas dimensões dos elementos da natureza para definir as mulheres, que ora são vistas como o fogo (devastadora das rotinas e da ordem burguesa, levadas pelo calor das paixões); ora como a água (mulher passiva, doce, paciente); ora como a terra (nutriz e fecunda, civilizadora, pedestal da moral), imagens tramadas pela literatura e a poesia.

O ponto alto do “discurso” social é manter as mulheres longe da vida pública, em especial da política, para a qual não estariam aptas, pois “[...] por natureza e formação, as mulheres são contra-revolucionárias: preferem a anarquia da palavra à ordem da escritura; ‘aristocratas’ por natureza, são hostis à igualdade.” (PERROT, 1988a, p.174).

Nota-se que essa sociedade “viril” cultivava um extremo medo das vozes femininas. Vozes estrondeantes, que se refletiam mais sensíveis às necessidades cotidianas, as quais dependiam das decisões políticas. Vozes que lutavam por um dia-a-dia mais justo e por uma sociedade verdadeiramente igualitária. A necessidade de submeter às mulheres se dava diante do poder de suas vozes e do medo que elas suscitavam, nessa sociedade viril, patriarcal, de que tomassem o “lugar” dos homens.

Outro forte discurso que surge para relegar a mulher a um plano inferior ao homem e a aprisionar no lar é o da Medicina. Ela decreta que a mulher é frágil e inferior ao homem. Discurso que, por sinal, é ressaltado para retirar a mulher da fábrica, com a justificativa de que o trabalho prejudicava a função essencial da mulher: ser mãe.

Para muitos médicos e higienistas, o trabalho feminino fora do lar levaria à desagregação da família. De que modo as mulheres que passavam a trabalhar durante todo o dia, ou mesmo parcialmente, poderiam se preocupar com o marido, cuidar da casa e educar os filhos? O que seria de nossas crianças, futuros cidadãos da pátria, abandonados nos anos mais importantes de formação do seu caráter? Tais observações levavam, portanto, à delimitação de rígidos códigos de moralidade para mulheres de todas as classes sociais. (RAGO, 2004, p. 588-589).

As transformações advindas do capitalismo como a urbanização, por exemplo, sob a égide da nova ordem burguesa contribuem para mudanças significativas no seio da família, o que favoreceu a delimitação ainda mais marcada dos âmbitos “públicos” e “privados”. Estes reservados à mulher, aqueles de domínio do homem, conforme observa Soihet:

Em coerência com esse processo ocorre uma reformulação no âmbito da família, ressaltando-se sobre ela a influência da medicina social. O homem abria mão do despotismo patriarcal, adotando uma ‘política mais flexível de delegação de poderes e de divisão do comando familiar’, garantindo tempo e energia para atuar mais diretamente sobre a esfera pública, adquirindo a mulher, anteriormente sem expressão e subjugada, um espaço próprio na esfera privada. (1989, p. 113).

O discurso burguês, associado ao discurso médico-biológico, na verdade, objetivava manter a mulher na esfera privada, longe da esfera pública, que era a do trabalho e das decisões políticas. A mulher deveria se preocupar apenas com seus afazeres domésticos e a educação dos filhos.

Dentro do contexto do discurso moralista, a figura da mulher honesta, esposa e mãe dedicada confrontava com a figura da trabalhadora da fábrica, local considerado um antro de perdição.

No momento em que a industrialização nascente cria a operária de fábrica, o trabalho assalariado feminino provoca tempestades de protestos em nome da moralidade, da estabilidade dos casais, da saúde das mulheres, da boa educação dos filhos. (LYPOVETSKY, 2000, p. 209).

As transformações ocorridas no universo social e cultural durante a modernização do Brasil não conseguiram derrubar completamente esse tipo de discurso, que predominava nas relações familiares e continuava direcionando a mulher para o interior do lar, onde ela seria a “rainha” e exerceria o papel da “mãe cívica”, que contribuiria para o fortalecimento da raça. Na verdade, “Os pais desejavam que as filhas encontrassem um ‘bom partido’ para casar e assegurar o futuro, e isso batia de frente com as aspirações de trabalhar fora e obter êxito em suas profissões.” (RAGO, 2004, p. 582).

Portanto, o discurso moralizante envolvia as normas proibitivas do trabalho noturno feminino, bem como justificavam as normas restritivas à realização de horas extras pelas mulheres, o que prejudicou, por muitos anos, sua atuação no mercado de trabalho.

No entanto, a complexidade nesse século, da qual anteriormente falamos, reside no fato de que no mesmo instante em que tentam submeter à mulher, ela vai tornando-se “poderosa”. As relações de poder das mulheres se inscreverão num jogo de palavras, no qual ela exercerá “poderes”, traduzidos por “múltiplas influências”. Poder este entendido aqui numa perspectiva foucaultiana, compreendido não como algo vertical, que vem de cima para baixo, mas em sua dinâmica horizontal, como algo que circula, que não está centrado aqui ou ali, mas possui múltiplas influências. Nas palavras de Michel Foucault:

O poder deve ser analisado como algo que circula, ou melhor, como algo que só funciona em cadeia. Nunca está localizado aqui ou ali, nunca está nas mãos de alguns, nunca é apropriado como uma riqueza ou um bem. O poder funciona e se exerce em rede. Nas suas malhas os indivíduos não só circulam mas estão sempre em posição de exercer este poder e de sofrer sua ação; nunca são o alvo inerte ou consentido do poder, são sempre centros de transmissão. (FOUCAULT, 2008, p. 183).

Nesse contexto, as mulheres não podem ser vistas apenas como sujeitos passivos nas relações de poder, mas como sujeitos ativos também, na medida em que, através das mais variadas formas, exercem poderes, dominando, sutilmente, diversos espaços.

O cenário urbano preenche-se de figuras femininas desde muito antes do século XIX. É, portanto, do seio da mulher que sai toda a sociedade e por consequência, é inegável a “onipotência” da mulher tanto na família, célula da sociedade, como na própria sociedade. A própria república é representada sob a figura de uma mulher, que, por sua vez, representava a liberdade. Mas, liberdade para quem? Foram-se anos e anos de luta até que as mulheres tivessem seu trabalho valorizado e seus direitos adquiridos.

Porém, mesmo subjugadas, as mulheres sabiam exercer “poderes”, que as ajudavam a conquistar seus objetivos. Afinal, elas não eram tão passivas como pensavam os homens. As mulheres também estão muito presentes no poder de persuasão. Nos movimentos contra as máquinas, por exemplo, elas se insurgem fortemente contra estas, defendendo seus empregos e também animam os grupos masculinos nesse sentido. Nos movimentos luddistas, o papel impulsionador das mulheres era de suma importância diante das indecisões dos homens. Na economia, exerciam seu “poder”, lutando por preços justos e defendendo seus direitos.

A mulher popular, principalmente na figura da dona-de-casa, desfruta de outras perspectivas quando por volta da metade do século XIX passa a administrar o salário do marido, o que será feito dentro de condições muito difíceis diante de salários miseráveis. Essas mulheres exercerão seu “poder” através de um modo de vida menos atrelado a regras sociais, a etiquetas e se lançam pela cidade, a qual elas dominam (no sentido de conhecer bem) em busca de meios para ajudar no orçamento familiar, dividindo o poder financeiro com o marido.

Em contraposição ao pensamento elitista, havia os ideais feministas e anarquistas que se organizavam e cada vez mais ganhavam espaço na luta pelos interesses femininos, principalmente através da imprensa. É bem verdade que cada um desses seguimentos comungava de posturas diferentes, mas, o desejo era uno: a conquista de um espaço feminino digno.

Os ideais anarquistas se pautavam na questão da conscientização feminina: as mulheres deveriam se ver como produtoras históricas. As anarquistas criticavam a apatia das trabalhadoras e apostavam numa ação mais direta de engajamento de todos os trabalhadores para a derrubada do sistema capitalista e construção de uma sociedade emancipada, profundamente transformada.

Nessa sociedade, as relações entre homens e mulheres se dariam na realização de uma plena esfera pública, livre de privilégios particularizantes, onde a população tivesse participação direta nas formas de organização política e social, ou seja, a luta pela “libertação feminina” estava muito ligada à ideia de emancipação de toda a humanidade.

Com relação aos princípios morais, as anarquistas eram extremamente severas com relação à sexualidade no universo fabril, pois defendiam firmemente o direito das mulheres de trabalharem sem precisar ceder aos apetites sexuais dos seus superiores. Defendiam, também, o poder transformador da educação, pregando uma pedagogia libertária, que formaria os “novos homens” e as “novas mulheres”, conscientes e críticos.

Era defendida, nesse sentido, uma educação voltada para a realização da capacidade individual fundamentada no desenvolvimento da criatividade da pessoa e na crítica franca dos métodos autoritários e coercitivos do mundo capitalista, competitivo e hierárquico. (RAGO, 2004, p. 599).

No que se refere à formação familiar, contestavam os valores burgueses, ou seja, o casamento monogâmico indissolúvel e defendiam o fim da virgindade, o direito para a mulher decidir entre a maternidade e sua liberdade sexual, além de verem a prostituição como resultado dos mecanismos de exploração capitalista.

O movimento feminista, por sua vez, é considerado por importantes analistas sociais como o responsável pelas grandes mudanças ocorridas na segunda metade do século XIX. Ele foi capaz de demonstrar à sociedade que as discriminações incidiam sobre as mulheres desde a sujeição feminina à autoridade masculina dentro do lar, espalhando-se por vários setores sociais, inclusive o trabalhista.

O feminismo é um discurso intelectual, filosófico e político, que tem como objetivos a conquista de igualdade de direitos e a proteção legal às mulheres. Envolve diversos movimentos, teorias e filosofias, todas preocupadas com as questões relacionadas às diferenças de gênero e advogam a igualdade entre homens e mulheres.

O movimento feminista ganhou maior visibilidade a partir de 1960, mas sua história pode ser dividida em três “ondas”:

O feminismo de ‘primeira onda’ teria se desenvolvido no final do século XIX e centrado na reivindicação dos direitos políticos – como o de votar e ser eleita-, nos direitos sociais e econômicos – como o de trabalho remunerado, estudo, propriedade, herança. O feminismo chamado de ‘segunda onda’ surgiu depois da Segunda Guerra Mundial, e deu prioridade às lutas pelo direito ao corpo, ao prazer e contra o patriarcado – entendido como o poder dos homens na subordinação das mulheres. (PEDRO, 2005, p. 79).

Portanto, a “primeira onda” do feminismo teria ocorrido no século XIX e início do XX; a “segunda onda” nas décadas de 1960 e 1970 e a “terceira onda” data da década de 1990 até os dias atuais. Em face dos discursos que pregavam o trabalho como algo nocivo às mulheres as feministas da “primeira onda” iniciaram a divulgação de seus ideais publicando-os em revistas feministas, apontando, contrariamente, para os benefícios do trabalho feminino fora do lar. Para elas: “[...] uma mulher profissionalmente ativa e politicamente participante, comprometida com os problemas da pátria, que debatia questões nacionais, certamente teria melhores condições de desenvolver seu lado materno.” (RAGO, 2004, p. 590). Portanto, para as feministas de “primeira onda” era bastante salutar que a mulher (mãe) tivesse desenvolvimento intelectual e disciplinar, pois fundaria nos filhos o espírito da ordem, essa sim, na visão feminista, seria a mãe perfeita.

Algumas feministas, especialmente as socialistas, concentraram-se nas questões econômicas, questionando as condições sob as quais as mulheres trabalhavam (e não só o direito ao trabalho) e desafiando padrões que pautavam o trabalho das mulheres há séculos; a partir do início do século XIX, exigiram direitos para as mulheres nos locais de trabalho, acesso a melhores empregos, pagamentos justos, diminuição da jornada de trabalho, fim da exploração de prostitutas, criadas, operárias e funcionárias. (PINSKY; PEDRO, 2008, p. 286).

No entanto, é interessante ressaltar a posição de algumas feministas no contexto da luta pela emancipação da mulher no que tange a suas opiniões em relação às trabalhadoras pobres. Apesar de defenderem a necessidade do trabalho feminino, apontando para os benefícios do trabalho fora do lar, seu conceito em relação às trabalhadoras pobres não se diferenciava muito do conceito elitista masculino, pois as feministas se viam como responsáveis pelo futuro dessas mulheres, no que se refere ao âmbito político, porque as consideravam analfabetas e excluídas por natureza, “[...] incapazes de produzir alguma forma de manifestação cultural”. (RAGO, 2004, p. 591). Saliente-se que uma das principais marcas da luta feminista do século XIX foi também o direito ao voto feminino, só conquistado pelas mulheres no Brasil no século XX.

Foi na chamada “segunda onda” do feminismo que a categoria “Gênero” foi criada, após a Segunda Guerra Mundial. Mas, é importante frisar que a categoria mais utilizada no início da “segunda onda” foi a categoria “Mulher”, em contraposição à categoria “Homem”, considerada universal.

Segundo Pedro (2005, p. 80) a categoria “Homem” não podia dar conta das reivindicações femininas, não incluía questões específicas da mulher como o direito de ter filhos ou não e a violência doméstica, por exemplo. Portanto, a categoria “Mulher” surgia em contraposição a categoria “Homem”, surgia da “diferença”. Foram constituídos grupos formados apenas por mulheres que se reuniam para trocar experiências de vida.

Nestas reuniões, as mulheres percebiam que o que tinha acontecido com elas, individualmente, era comum a todas as demais e concluíam que - como tinha dito Simone de Beauvoir - era a cultura, dominada pelos homens, que as tinha tornado submissas e com tão baixa auto-estima. (PEDRO, 2005, p. 81).

No entanto, essa perspectiva foi considerada “separatista”, na medida em que baseava a identidade feminina comum a todas as mulheres meramente na diferença de sexo, ou seja, “[...] todas as pessoas que, entendiam, possuíam um mesmo sexo, no caso, o feminino, eram identificadas como ‘Mulher’ e passavam a ser pensadas como submetidas ao sexo masculino – sendo, portanto, alvos da mesma forma de opressão”. (PEDRO, 2005, p. 81).

As chamadas “separatistas” (ou “diferencialistas”), portanto, negligenciaram um fator muito importante: a diferença dentro da diferença. Sendo assim, surgiram as “igualitaristas que reivindicavam que as mulheres participassem em igualdade de condições com os homens na esfera pública, pois as separatistas (ou diferencialistas) preconizavam a “feminização do mundo”, conforme observa Pedro (2005, p. 81-83).

Ora, algo importante a ser ressaltado dentro dessas perspectivas era justamente a diferença dentro da diferença, ou seja, as mulheres não se diferenciavam apenas dos homens, também se diferenciavam entre si, possuindo aspirações distintas. Para dar conta dessas questões foi criada a categoria “Mulheres”.

É importante frisar que do mesmo modo, também há diferenças dentro da categoria “Homem”, que não podem ser negligenciadas. Tais diferenças, para ambas as categorias, se dão por motivo de raça, cor, condições financeiras, oportunidades de trabalho e qualificação, dentre outras, que podem servir como marcadores de inclusão ou exclusão social em graus diferenciados, tanto para homens como para mulheres.

Portanto, do interior da categoria “Mulheres”, surgiu a categoria “Gênero”, nos fins da década de 1970, entendida como instrumento de análise das relações entre os sexos, e não apenas estudos sobre as mulheres. Inspiração para a análise da categoria gênero sob essa perspectiva foi Joan Scott em seu artigo: “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”, publicado no Brasil em 1990. Joan Scott, nesse trabalho, discute a diferença entre sexo e gênero, articulando-a com a noção de poder. Segundo Pedro (2005, p. 86) “[...] para Joan Scott gênero é constituído por relações sociais: estas estavam baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e, por sua vez, constituíam-se no interior de relações de poder”. Gênero, portanto, não reflete ou implementa diferenças fixas e naturais entre homens e mulheres. As hierarquias de gênero são construídas, legitimadas e mantidas histórico e culturalmente.

A construção do conceito de gênero promove alguns deslocamentos nas análises feministas. Antes, as formulações teóricas tinham um caráter “essencialista”, preocupadas em construir explicações acerca das causas universais ou das origens da opressão feminina, ou seja, buscava a essência dessa opressão. O conceito de gênero desloca, portanto, as preocupações teóricas para outro ângulo. A preocupação, agora, não gira apenas em torno da análise das desigualdades entre homens e mulheres, mas, também, entre mulheres e entre homens. Outro deslocamento foi a separação entre sexo e gênero. Este, analisado sob o ponto de vista cultural; aquele, sob o biológico.

Desta forma os estudos sobre gênero enfocam o caráter da construção social das posições de sujeito, das formas de ser homem e ser mulher instituídas pela sociedade, com as práticas, valores sociais, representações e normas elaboradas a partir das diferenças sexuais e que passam a ser vistas de forma naturalizada, evidenciando as relações de poder existentes nesse processo de construção das identidades (CAVALCANTE, 2007, p. 18).

Na verdade, aprendemos, ao longo de nossas vidas, a sermos homens e mulheres, ou como os ser. Desde crianças começamos a ser encaixados (as) nos espaços reservados para cada sexo: meninos brincam de carrinho, meninas brincam de bonecas; azul é de menino, rosa é de menina. Ao homem, o público; à mulher, o privado. Menino pode isso, menina não pode aquilo.

Da mesma forma, aprendemos que determinadas profissões são próprias de homens e outras de mulheres. E, geralmente, as profissões ditas “femininas” sempre estão relacionadas com o papel exercido pela mulher no lar, principalmente ao que se refere aos serviços que envolvem o cuidado com a saúde e a educação.

[...] a divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social. Portanto a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução. E a explicação pelo biológico legitima esta articulação. O mundo da casa, o mundo privado é o seu lugar por excelência na sociedade e a entrada na esfera pública, seja através do trabalho ou de outro tipo de prática social e política, será marcada por este conjunto de representações do feminino. (BRITO; OLIVEIRA, 1997 apud CARLOTO, 2001, p. 3).

Vale ressaltar que as concepções de gênero são internalizadas por homens e mulheres e as relações de gênero refletem essa internalização. No universo do trabalho ainda persistem concepções que buscam enquadrar as mulheres em determinados lugares, ou seja, fora dos postos de liderança, em determinadas profissões, etc. Concepções que insistem em manter a mulher aprisionada ao ambiente doméstico e concepções, até mesmo, discriminatórias. As práticas sociais permeadas pelas construções de gênero, portanto, criam a divisão sexual do trabalho.

A divisão sexual do trabalho assume formas conjunturais e históricas, constrói-se como prática social, ora conservando tradições que ordenam tarefas masculinas e tarefas femininas na indústria, ora criando modalidades da divisão sexual das tarefas. A subordinação de gênero, a assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas se manifesta não apenas na divisão de tarefas, mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários, na disciplina do trabalho. A divisão do trabalho não é tão somente uma consequência da distribuição do trabalho por ramos ou setores de atividade, senão também o princípio organizador da desigualdade no trabalho. (LOBO, 1991 apud CARLOTO, 2001, p. 2-3).

A questão das qualificações e das competências são fortemente influenciadas por marcadores de gênero, refletindo nos salários, nas promoções e, até mesmo, na manutenção do trabalho de homens e mulheres. Esses fatores também contribuem para a permanência das mulheres em funções menos qualificadas, com remunerações mais baixas ou menores possibilidades de ascensão. Além disso, geralmente as mulheres se inserem mais em postos de trabalho a tempo parcial ou informais para dar conta da dupla jornada que lhe é imposta, ou seja, trabalhar fora e dentro de casa, já que a divisão das atividades domésticas é um dos setores que mais resiste às concepções machistas.

Para os homens, por sua vez, a inclusão das mulheres no mercado de trabalho também nem sempre é considerada de maneira positiva e, no geral, não alterou sua percepção com relação ao trabalho doméstico, que entendem dever continuar sendo realizado pelas mulheres [...] (BERTOLIN; CARVALHO, 2010, p. 201).

O interessante é que muitas mulheres carregam o peso da culpa por ter que deixar o lar para trabalhar fora e não se permitem desfrutar das eventuais gratificações profissionais. O problema maior é que o Estado não contribui o suficiente para que as mulheres possam exercer suas profissões sem carregar a culpa de deixar seus filhos em casa ou com parentes, na maioria das vezes. A falta de políticas públicas e de ações assistenciais para mudar essa realidade, com a implantação de creches de qualidade, de uma educação que privilegie o horário integral, faz com que muitas mulheres se submetam a trabalhos a tempo parcial ou informais para poderem passar mais tempo em casa ou, muitas vezes, cheguem a interromper sua carreira profissional por alguns anos ou, até mesmo, desistir dela, pelo fato de que no mundo sexuado do trabalho ainda prevalece a ideia de que é função primordial do homem manter a família e a da mulher zelar por ela no interior do lar. Se um dos dois tiver que desistir do trabalho, deve ser a mulher, porque não competiria ao homem o cuidado com a casa e os filhos. Será?

Dentro desse contexto, percebemos, portanto, que não bastam apenas medidas jurídicas para implementar a igualdade de gênero, é preciso medidas que colaborem para a mudança cultural e para uma mudança de mentalidade de homens e de mulheres, pois ambos são capazes para a realização tanto de tarefas ditas “masculinas” quanto de tarefas ditas “femininas”. É preciso educar as novas gerações para que não reproduzam tais concepções patriarcalistas e haver fiscalização por parte do Estado no sentido de fazer valer as normas que objetivam a igualdade de gênero e a eliminação da discriminação por sexo no mercado de trabalho.

3 AS NORMAS TRABALHISTAS: DA PROTEÇÃO À PROMOÇÃO DO TRABALHO FEMININO

Inicialmente, é importante analisarmos o papel que a legislação exerce na sociedade. Ora, a legislação, principalmente a federal, nos informa os acordos de uma sociedade consigo mesma, regulando as relações, as instituições e os processos sociais. A legislação tem o papel de resguardar os direitos individuais e coletivos dos cidadãos frente ao Estado, comprometendo-o garantir esses direitos, estipulando suas obrigações e responsabilidades.

A legislação resulta de embates políticos e ideológicos, que visam assegurar a cidadania, e hoje, mais do que nunca, aprofundar a democracia. A luta para que os direitos, garantidos em lei, efetivem-se no plano material demanda mobilizações, estratégias e interlocução com os poderes públicos.

Somente no século XIX o “mundo” começou a falar em leis relativas às condições de trabalho. No entanto, essas leis, no início, não protegiam o trabalho feminino. A jornada de trabalho era longa e exaustiva para homens, mulheres e crianças, mas os homens se organizaram antes que as mulheres e conquistaram algumas garantias legais. Na França, por exemplo, podemos observar que:

[...] a Lei Francesa de 9.9.1848, que regulava a duração do trabalho nas indústrias, não se aplicava às mulheres nas minas subterrâneas.
Ainda na França, a Lei de 1874, protegendo os trabalhadores, não se aplicava à mulher operária, o que só sucedeu a partir de 1892. (VIANNA, 1997, p. 952).

Mas, no século XIX governantes na Europa Ocidental e nos Estados Unidos passaram a ceder às pressões que vinham de diversos setores de opinião pública e começaram a surgir leis relativas às condições do trabalho feminino. Portanto, diante da exploração indiscriminada da mão-de-obra feminina surgem as leis “protetivas” do trabalho da mulher.

Afinal, no início da utilização da mão-de-obra feminina na indústria e diante da inércia do Estado, a inserção da mulher no mercado de trabalho gerou grandes transformações de cunho social, reformulando as relações familiares. Nesse contexto, o trabalho feminino não era visto com bons olhos pelos setores conservadores da sociedade, passando a ser alvo de diversas proibições que restringiam as possibilidades de trabalho da mulher. Dentre as críticas relativas ao trabalho feminino, os escritores clássicos citavam as questões referentes à fragilidade física da mulher, a defesa de sua moralidade, a proteção à maternidade como pontos importantes a serem observados e que exigiam uma legislação que atentasse para tais

condições. Saliente-se ainda que, as mulheres também eram vistas como “trabalhadores marginais”, pelo fato de que estavam dispostas a aceitar qualquer salário e quaisquer condições de serviço.

A primeira fase das normas relativas ao trabalho feminino foi, portanto, de caráter “protetiva” e tinha por objetivo proibir o trabalho da mulher em diversas atividades. Essa fase foi marcada por relações de gênero baseadas nos discursos moralistas, sociais, médicos e biológicos da época, que visavam delimitar os territórios femininos e masculinos. Nesse sentido, uma legislação que regulasse o trabalho feminino não teria apenas a função de defender a situação pessoal da mulher, mas, principalmente, defender a “dignidade” dela e os postos de trabalho masculino.

O Estado passou a intervir na defesa dos direitos da mulher e questões como a capacidade física feminina e o fundamento social baseado na defesa da família foram trazidas à tona. O discurso predominante era o de que a mulher era a grande responsável pelo desenvolvimento dos filhos, portanto, “Nem toda atividade industrial ou comercial é própria para a mulher, impondo-lhe um critério seletivo por meio de determinadas proibições legais” (NASCIMENTO, 2007, p. 1004). Na verdade, tal postura do Estado e da legislação se configurava em verdadeiros empecilhos para o desenvolvimento profissional da mulher, exigindo do direito “outro olhar” sobre esse tipo de mão-de-obra. Tal papel coube ao direito “promocional” do trabalho da mulher que, conforme preleciona Nascimento (2007, p.1004):

[...] surgiu quando as premissas que inspiraram a legislação anterior proibitiva foram afastadas e a mulher deixou de ser considerada um ser inferior que necessita da proteção do Estado, como se fosse incapaz para as mesmas oportunidades de trabalho oferecidas pela sociedade ao homem.

A partir de tal concepção, a ideia de que o direito do trabalho deve garantir o livre acesso da mulher no mercado do trabalho, bem como igualdade de oportunidades sem restrições à participação feminina em determinadas atividades profissionais foi crescendo a cada dia.

Neste capítulo, portanto, analisaremos as normas referentes à “proteção” e a “promoção” do trabalho feminino, tanto nacionais como internacionais, discutindo as concepções de gênero presentes quando da sua elaboração. Nesse sentido, alguns questionamentos nos serão de suma importância:

- Quais os valores sociais partilhados no contexto histórico em que essas normas foram gestadas?

- Quais as perspectivas de gênero partilhadas pelos atores sociais da época?
- O que justificou o surgimento das referidas normas?
- O que justificou a mudança de paradigma da “proteção” para a “promoção” do trabalho feminino?

Ora, sabemos que o direito é fruto das relações sociais, é uma ciência humana e, portanto, faz-se necessário que ele acompanhe a dinâmica da sociedade. Por isso mesmo, é de fundamental importância observar se o direito está de acordo com as novas exigências sociais ou se está muito *aquém* delas. Passemos, portanto, a análise das normas.

Podemos dizer que a história do Direito do Trabalho no Brasil teve início na segunda metade do século XIX com a edição das Leis do Ventre Livre, em 1871 e a Lei do Sexagenário, em 1885. No entanto, a maior mudança ocorreu com a Lei Áurea, em 1888, pois, a partir dela, homens e mulheres escravizados (as) foram considerados (as) trabalhadores (as) livres, podendo negociar sua força de trabalho.

Contudo, foi com o advento da República que o País passou a demonstrar a efetiva necessidade de uma regulamentação das relações de trabalho, pois o implemento de um parque industrial nacional acarretou o surgimento de conflitos e a conseqüente necessidade de uma legislação para dirimi-los. (NOVAIS, 2005, p. 74).

Ressalte-se que, o primeiro modelo de legislação trabalhista aplicado no Brasil foi de cunho liberal, que pregava a ideia de um Estado mínimo, o que impedia a edição de leis trabalhistas de cunho protecionista. “Essa situação de ausência de proteção por parte do Poder Público, perdurou até início do Século XX, quando começaram a ser editadas normas específicas de tutela ao trabalho de mulheres e menores.” (NOVAIS, 2005, p. 75).

No século XIX, começaram a surgir, em diversos países, leis que visavam proteger o trabalho da mulher. Essas leis, de modo geral, restringiram-se a diminuir a jornada de trabalho, proibir o trabalho noturno, bem como proibir o trabalho das mulheres em determinados locais, como nas minas e pedreiras, por exemplo.

Porém, como somente as operárias foram ‘protegidas’ por essas leis, as mulheres que trabalhavam em casa, no comércio varejista, nas lojas familiares, no serviço doméstico ou no campo permaneceram sem regulamentação, sujeitas à exploração maior de sua força de trabalho. (PINSKY; PEDRO, 2008, p. 282).

É importante frisar que, essas leis foram gestadas de acordo com a moral da época e visavam, na verdade, proteger o trabalho masculino, como falado anteriormente. A busca pela

igualdade de direitos e oportunidades para homens e mulheres só surge como um objetivo a ser alcançado no âmbito internacional no século XX.

Calil (2007, p. 27) observa que, no Brasil só teve início, no Congresso Nacional, a tramitação de um projeto do Código do Trabalho em 1912, pois existiam apenas algumas leis esparsas que tratavam sobre as questões trabalhistas, mas nada voltado especificamente para a questão da mulher trabalhadora. O referido código, portanto, apresentava, dentre outras coisas, legislação específica para o trabalho da mulher. Seu texto previa o seguinte:

[...] primeiro se pensou em legislar sobre o trabalho feminino, de maneira objetiva, estabelecendo-se que a mulher poderia contratar emprego independentemente de autorização do marido, que lhe era vedado o trabalho noturno, que a jornada de trabalho não poderia exceder de 8 horas e que se poderia licenciar de 15 a 25 dias antes do parto até 25 dias depois, com garantia de retorno ao emprego e percepção de um terço do salário no primeiro período e metade no segundo. (VIANNA, 1997, p. 955).

Esse projeto foi discutido por 30 anos e jamais foi votado. Apesar de haver parlamentares favoráveis a ele, boa parte era contra. E os argumentos demonstram como as relações de gênero da época estavam orientadas por concepções moralistas e machistas. Segundo Calil (2007, p. 28) alguns deputados achavam que era desonroso ao marido permitir que a mulher contratasse emprego sem sua autorização, pois a mulher era considerada “incapaz” para a vida civil; outros alegavam que o trabalho da mulher era antissocial em termos econômicos, pois seu valor era inferior ao trabalho do homem. Havia alegações que diziam também que o amparo salarial no período que antecede e procede ao parto tornaria a gravidez rendosa e cômoda a profissão. Na verdade, o que se esperava era que a maternidade fizesse a mulher desistir de uma carreira profissional. O ponto de vista do Deputado Augusto de Lima, trazido por Vianna, traduz essas concepções moralistas. Nas palavras do Deputado:

‘Este contrato traz a separação não sabida, não consentida pelo marido e, portanto, altamente suspeita, pondo em perigo o bom nome do lar. De uma mulher que se apresenta sem assistência do seu marido e até talvez, com oposição deste, o que se presume logo? O primeiro dever da mulher é estar de acordo com o seu marido em todos os casos. Em relação a esta mulher, que vai para uma fábrica, para um meio desconhecido, cuja moralidade o marido não conhece, cujo patrão pode ter anexos ou em outras partes outras indústrias que explora, a disposição é profundamente imoral’. (DOCUMENTOS PARLAMENTARES, 1919 apud VIANNA, 1997, p. 954).

De modo geral, percebemos que os argumentos objetivavam manter a mulher submissa ao homem e reclusa ao lar e as suas funções domésticas, pois esse era o modelo de

mulher ideal para a época, para uma sociedade que delimitava o espaço público como reduto masculino e o privado, feminino.

Segundo Calil, a primeira lei que trouxe uma norma de cunho protecionista à mulher operária surgiu na esfera estadual, em São Paulo:

A Lei n. 1.596, de 29 de dezembro de 1917, que instituiu o Serviço Sanitário do Estado, proibiu o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro puerpério.

Em âmbito federal, o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, Decreto n. 16.300, de 21 de dezembro de 1923, facultava às mulheres, empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais, descanso de trinta dias antes e outros trinta dias mais após o parto. (CALIL, 2007, p. 28).

No que se refere à legislação protetiva em âmbito internacional, Gomes (2010, p. 154-155) destaca que em 1890 houve a primeira conferência intergovernamental em Berlim, voltada às questões do trabalho. A referida conferência apresentou entre seus objetivos a regulação do trabalho da mulher. Uma convenção internacional do trabalho, aprovada na Conferência Internacional em Berna, Suíça, em 1906, por quinze países europeus, proibiu o trabalho da mulher na indústria das 22 às 5 horas. No entanto, as justificativas da aprovação dessas convenções não estavam baseadas nos princípios da igualdade ou da não-discriminação, mas nos princípios morais, que defendiam o papel da mulher na família.

Assim, além da preocupação em evitar a competição entre as condições de trabalho da mulher e do homem, que poderia resultar da disseminação do emprego feminino, o intuito maior da nova regra internacional era a proteção de seu papel mais importante na sociedade: o de mãe e cuidadora da família. (GOMES, 2010, p. 155).

No que se refere ao empenho dos organismos internacionais para a proteção do trabalho é de suma importância a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 25 de janeiro de 1919, pelo Tratado de Versalhes, que, por sua vez, foi criado pela Conferência de Paz após a Primeira Guerra Mundial. Saliente-se que, o referido tratado foi um sopro estimulante, sobre todo o mundo, em matéria de legislação trabalhista. Ele cristalizava um novo espírito e contribuiu para o aceleração do processo de regulamentação do trabalho. A proteção do trabalho da mulher consta do Preâmbulo da Constituição da OIT como um de seus objetivos. “O tratado de Versalhes estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, que foi albergado por muitos países, entre os quais o Brasil.” (MARTINS, 2004, p. 588).

Desde sua criação a OIT vêm constituindo um código internacional do trabalho no que concerne ao combate à discriminação no trabalho, em especial à discriminação contra a mulher. As convenções e recomendações da OIT passaram a constituir a maior fonte de normas internacionais contra a discriminação da mulher no trabalho, dentre outras questões.

Saliente-se que, “As Convenções são tratados multilaterais sujeitos à ratificação pelos Estados-membros, enquanto as Recomendações sugerem normas que podem ser adotadas pelos legisladores dos países vinculados à OIT.” (NOVAIS, 2005, p. 64).

É importante observar que, inicialmente, as convenções da OIT não fugiram muito das concepções ideológicas de diferenciação de gênero, pois instituíram normas protetivas do trabalho feminino que, na verdade, serviram, de certa forma, para fomentar a discriminação da mulher no mercado de trabalho, apesar de terem como objetivos a redução das diferenças socioeconômicas existentes no mundo e o fim das desigualdades. Afinal, essa organização “[...] surgiu do entendimento de que, para a manutenção da paz mundial, seria necessária também a universalização das leis trabalhistas”. (CALIL, 2007, p. 29).

As convenções nº 3, que trata sobre a proteção à maternidade, e a nº 4, que trata do trabalho noturno das mulheres, datam de 1919, sendo ambas normas de caráter protetivo.

A Convenção n. 3, entrou em vigor a partir de 13 de junho de 1921; garantia à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de seis semanas antes e depois do parto e também previa dois intervalos de trinta minutos, durante a jornada de trabalho, para amamentação, além de assegurar que durante seu afastamento a mãe recebesse dos cofres públicos uma remuneração suficiente para garantir sua manutenção e de seu filho, mediante a comprovação do parto por atestado médico. A dispensa da empregada durante o período da gravidez ou da licença compulsória seria considerada ilegal. (CALIL, 2007, p. 30).

Pelo fato de ainda não ter havido uma mudança de mentalidade na sociedade essa norma foi vista como injusta, pois os homens se sentiram desfavorecidos. Como citado anteriormente, o amparo à gravidez era visto como algo rendoso e cômodo para as mulheres, devido à seguinte situação vivenciada no início da industrialização:

Algumas mulheres continuavam no trabalho fabril ao casar-se e levavam seus bebês para o trabalho – as crianças ficavam expostas à imundice e ao barulho, sujeitas a acidentes, contaminações e doenças... No final do século XIX, começou-se a proibir as mães de levarem as crianças e vários empregadores passaram a demitir mulheres que se casavam. (PINSKY; PEDRO, 2008, p. 279).

Esperava-se que a mulher, depois de casada ou depois de ter filhos, abandonasse o trabalho, o que abriria mais oportunidades para os homens. No entanto, além de não deixar de trabalhar, as mulheres ainda levavam seus filhos para o local de trabalho, pois o encargo de cuidar das crianças era unicamente dela. Não agrada a nenhum empregador a ideia da mulher ficar mais de dois meses sem trabalhar. Ainda hoje, muitas mulheres sofrem com essa situação, mesmo diante da inovação legislativa, ainda há empregadores com a mentalidade do passado, que não se agradam do fato da mãe estar com uma criança recém-nascida, que exige sua atenção. Os horários reservados à amamentação se tornam algo utópico ainda hoje, pelo fato de que muitas mães trabalham longe de casa e não têm condições de ir amamentar seu filho e voltar para o trabalho dentro de trinta minutos, o que interrompe logo cedo a amamentação da criança. O ideal seria que as empresas possuíssem uma creche, mas isso ainda é algo muito raro.

A Convenção nº 4 da OIT, por sua vez, proibiu o trabalho noturno da mulher nas indústrias públicas ou privadas.

Tal proibição não se estendia à obreira que realizava seus trabalhos em estabelecimento onde labutavam apenas membros de uma mesma família e poderia ser suspensa em caso de força maior ou perigo iminente de perda de matéria-prima que não fosse manipulada. (CALIL, 2007, p. 30).

Essa proibição estava envolvida pelo discurso moral da época, bem como por justificativas biológicas, pois a mulher era considerada frágil em relação ao homem. Ora, se era desonroso uma mulher trabalhar numa fábrica, seria ainda mais trabalhar a noite inteira. Além disso, a mulher que trabalhasse a noite se cansaria muito e não teria condições de cuidar bem do lar e da família.

Essa norma também prejudicava a inserção da mulher no mercado de trabalho, reduzindo suas oportunidades de emprego e a possibilidade de ganhar um salário compatível ao do sexo masculino.

A fase protetora do trabalho feminino foi marcada pela elaboração de Convenções e Recomendações sobre maternidade, trabalho noturno, insalubre, perigoso, duração do trabalho, trabalho manual e habitual com cargas, segurança e higiene do trabalho, enfim, regras destinadas a preservar a reprodução da espécie pela mulher, e assegurar-lhe condições para cumprir as obrigações familiares. (NASCIMENTO, 2004 apud CALIL, 2007, p. 31).

É importante salientar que essas duas Convenções foram ratificadas pelo Brasil. Além disso, a ação internacional influenciou sobremaneira o desenvolvimento da legislação trabalhista brasileira, principalmente no que se refere ao trabalho da mulher.

No Brasil, os textos constitucionais do Império e do início da República nada trouxeram em termos de proteção do trabalho feminino. O Decreto nº 21.417-A, publicado em 17 de maio de 1932, foi a primeira norma específica de proteção ao trabalho feminino e trazia as seguintes medidas a serem aplicadas nos estabelecimentos industriais e comerciais:

[...] estabeleceu, entre outras medidas de proteção, a proibição do trabalho noturno, do trabalho nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras públicas e nos serviços perigosos e insalubres; assegurou o descanso de quatro semanas antes e quatro depois do parto com percepção de metade do salário; estabeleceu os descansos diários, durante o trabalho, para alimentação e determinou que nos estabelecimentos em que trabalhassem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade haveria local apropriado destinado à guarda dos filhos no período de amamentação. O mesmo decreto era acompanhado pelo quadro de atividades insalubres e perigosas. (VIANNA, 1997, p. 957).

Além disso, conforme Barros (2008, p. 348), o período de repouso em virtude do parto poderia ser aumentado de até duas semanas cada um, em casos excepcionais, desde que comprovada tal necessidade por atestado médico. Caso fosse comprovado por meio de atestado médico que o trabalho era prejudicial à gravidez, a mulher poderia romper com o compromisso resultante de qualquer contrato. A gestante também deveria notificar o empregador, com antecedência, à época do início do afastamento, sob pena de perder o auxílio (metade do salário). Caso o empregador impugnasse a notificação, a gestante deveria comprovar a gravidez mediante atestado médico.

O referido Decreto ainda assegurava à empregada, na hipótese de aborto não criminoso, descanso remunerado de duas semanas. No que se refere ao aleitamento, eram assegurados dois intervalos de meia hora cada para a mãe alimentar o bebê. Por fim, o art. 13 dispunha que não era permitido aos empregadores despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez e sem motivo que justificasse a dispensa. “Em 1934, com o Decreto n. 24.273, que criou o Instituto da Aposentadoria e Pensões dos Comerciários, era estabelecido o auxílio-maternidade às empregadas no comércio.” (VIANNA, 1997, p. 957).

De modo geral, vemos que o Decreto nº 21.417-A tinha por objetivo maior proteger a mulher para que ela desempenhasse bem sua função de mãe, estando plenamente de acordo com as Convenções nº 3 e 4, da OIT. Aliás, Calil (2007, p. 32) salienta que, alguns artigos desse decreto foram revogados quando da entrada da Convenção nº 3, da OIT em vigor, que

foi promulgada em 12 de dezembro de 1935, pelo Decreto nº 423, dentre eles o que tratava da duração da licença, que passou de quatro semanas para seis, conforme previa a convenção.

A partir da década de 1930, o Brasil passou a ter significativas mudanças no âmbito da legislação trabalhista, marcadas por períodos de avanços e retrocessos na implementação da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Aliás, foi na década de 1930 que começou a fase atual e contemporânea do Direito do Trabalho Brasileiro. Só nessa década o Brasil teve duas Constituições (1934 e 1937), ambas sob o governo de Getúlio Vargas.

A Constituição Federal de 1934, inspirada no modelo da República de Weimar, adotou um viés social-democrático e foi a primeira Constituição Brasileira que versou sobre o trabalho feminino.

Seu texto consagrou muitos direitos que já vinham sendo conquistados por diferentes categorias profissionais e, assim, normas de proteção ao trabalhador, pela primeira vez na história das Constituições brasileiras, foram reunidas em um capítulo referente à ordem social e econômica. (CALIL, 2007, p. 35).

Algumas normas de caráter protetivo do trabalho feminino permaneceram, como: proibição de trabalho feminino em atividades insalubres, assistência médica e sanitária à gestante, salário-maternidade e licença-maternidade. Direitos como jornada diária de 8 horas, descanso semanal remunerado, férias anuais e igualdade de salários foram garantidos às mulheres e aos homens. Era de se esperar que a nova ordem social, nascida do inconformismo da população que lutou contra o regime oligárquico, procurasse se adequar as mudanças que estavam ocorrendo no mundo. Afinal, o Tratado de Versalhes já havia estabelecido o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres. No entanto, com a outorga da Carta de 1937, fruto do golpe de Estado dado por Getúlio Vargas, houve algumas mudanças significativas nos direitos trabalhistas assegurados constitucionalmente:

Há duas notas importantes a se fazer sobre esse Texto Constitucional: ele omitiu a garantia de emprego à gestante e não prestigiou a isonomia salarial entre homens e mulheres, muito embora trouxesse o princípio da igualdade de todos perante a lei. Tal omissão permitiu que, em 1940, o Decreto-lei n. 2.548 preconizasse a possibilidade de as mulheres perceberem salários até dez por cento menores que os pagos aos homens. (CALIL, 2007, p. 35).

Ora, percebemos um verdadeiro retrocesso na legislação dita “protetiva” do trabalho feminino, na qual persiste a diferenciação de gênero envolvida por discursos que desvalorizam a mão-de-obra feminina. Além da Constituição de 1934 proibir o trabalho da

mulher em ambientes insalubres, obstaculizando seu ingresso nesse tipo de trabalho, a Constituição de 1937, não prestigiando a isonomia salarial, permitiu a edição de uma lei que diminuiu o trabalho da mulher, considerando-o de baixo valor em relação ao masculino, o que “escancara” a discriminação em relação ao trabalho feminino. Saliente-se que, o princípio da igualdade de todos perante a lei vem desde a Constituição de 1891 (art. 72, § 2º), e não garantiu que as mulheres fossem tratadas da mesma maneira que os homens, pois a mulher foi considerada civilmente incapaz pelo Código Civil de 1916.

É importante destacar que mudanças de caráter estético-sanitaristas implementadas, cada vez mais, nas décadas de 1920-1930, contribuíram para a modernização do Brasil e para a mudança de comportamento da sociedade. Com o aumento populacional, em virtude da imigração, houve mudança na estética das cidades e uma reorganização socioespacial, o que contribuiu para o surgimento de novas formas de sociabilidade, assim como novos costumes, novas práticas, novas condutas. A mulher começa a mudar sua estética, os vestidos começam a ser usados acima dos joelhos, surgem os maiôs e começam a ser influenciadas pelos filmes de Hollywood. Além disso, começam a ocupar, cada vez mais, os espaços públicos, redutos do masculino, principalmente na indústria, ainda insipiente nesse período.

Não faltaram vozes nesse começo de século para entoar publicamente um brado feminino de inconformismo, tocado pela imagem depreciativa com que as mulheres eram vistas e, sobretudo, angustiadas com a representação social que lhes restringia tanto as atividades econômicas quanto as políticas. (MALUF; MOTT, 1998, p. 369-370).

No entanto, essas mudanças no comportamento feminino não foram vistas com bons olhos pelos seguidores conservadores da sociedade da época, pois o lugar da mulher ainda deveria ser o lar e sua função primordial o cuidado da casa e dos filhos. O Código Civil de 1916 surge na tentativa de barrar as mudanças comportamentais femininas.

Vários preceitos do Código Civil de 1916 sacramentavam a inferioridade da mulher casada ao marido. Ao homem, chefe da sociedade conjugal, cabia a representação legal da família, a administração dos bens comuns do casal e dos particulares da esposa segundo o regime matrimonial adotado, o direito de fixar e mudar o local de domicílio da família. Ou seja, a nova ordem jurídica incorporava e legalizava o modelo que concebia a mulher como dependente e subordinada ao homem, e este como senhor da ação. A esposa foi, ainda, declarada relativamente inabilitada para o exercício de determinados atos civis, limitações só comparáveis às que eram impostas aos pródigos, aos menores de idade e aos índios. (MALUF; MOTT, 1998, p. 375).

O Código Civil de 1916 delimitou, ainda mais, os espaços do homem e da mulher, delineando com maior nitidez a esfera pública e a privada. Ele se distanciou da legislação de 1890 pelo fato de passar a conferir a responsabilidade pela manutenção da família aos cônjuges, mas, numa trama perversa, ao mesmo tempo em que possibilitou a mulher dar um passo à frente, fez com que ela desse dois para trás, ao definir que o direito da mulher casada trabalhar seria condicionado à autorização do marido ou, em certos casos, ao judicial.

No entanto, uma coisa era o rigor da lei, outra era o que acontecia na intimidade do lar. Portanto, a rígida tutela marital não impediu que a mulher trabalhasse e adentrasse no universo público masculinizado. Tal situação poderia não ser confortável ao marido pelo seguinte fato:

O trabalho era o que de fato conferia poder ao marido, assim como lhe outorgava pleno direito no âmbito familiar, ao mesmo tempo que o tornava responsável, ainda que de modo formal, pela manutenção, assistência e proteção dos seus. Ao ser assim considerado, o marido desempenhava função de valor positivo e dominante na sociedade conjugal. Essa crença foi de tal modo interiorizada pela família e pela sociedade que o descumprimento dessa atribuição por parte do marido era tomado pela mulher como falha [...]. (MALUF; MOTT, 1998, p. 381).

Vemos, portanto, que a tutela do trabalho feminino, apesar de objetivar proteger o trabalho da mulher contra a exploração excessiva e tentar promover a igualdade entre os sexos, não estava livre dos discursos que visavam circunscrevê-la ao lar.

O advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1º de maio de 1943, inaugura, de vez, a “era da proteção”. Porém, a CLT apenas compilou a legislação já existente e trouxe em seu bojo as concepções moralistas e médico-biológicas que relegavam a mulher ao ambiente doméstico. Vejamos.

O Capítulo III do Título III da CLT foi intitulado “Da proteção da mulher”, que vai do artigo 372 a 401, abordando os seguintes assuntos em suas seções:

- Da duração e condições do trabalho;
- Do trabalho noturno;
- Dos períodos de descanso;
- Dos métodos e locais de trabalho;
- Da proteção à maternidade;
- Das penalidades.

De modo geral, segundo Calil (2007, p. 36), o conteúdo dessas normas visava à proteção da saúde, da moral e da capacidade produtiva da mulher. O trabalho feminino,

portanto, estava inserido nas Regras Especiais de Trabalho, normas que objetivavam igualar a mão-de-obra feminina à masculina. É interessante falar em igualdade entre os sexos quando o artigo 446 da CLT continuava reafirmando que a mulher era inferior e submissa ao homem na medida em que “presumia autorizado” o trabalho da mulher. Vejamos o conteúdo da norma celetista:

Art. 446 - Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.

Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor.

Interessante é o conteúdo do parágrafo único do referido artigo: totalmente moralista. O que mostra que a mulher trabalhadora vivia em total submissão masculina, seja submissa ao pai ou ao marido. Esse artigo só foi revogado em 1989, pela lei nº 7.855, da qual falaremos mais adiante. Além disso, caso houvesse oposição conjugal, a mulher deveria recorrer à justiça para resolver a questão, situação que só foi modificada com o Estatuto da Mulher Casada, com o advento da Lei nº 4.121/62, que alterou o Código Civil de 1916, deixando a mulher de ser considerada incapaz.

A proteção à saúde da mulher aparece na norma influenciada pelo discurso que pregava a inferioridade física da mulher em relação ao homem, algo que não era medido por parâmetros exatos. Os dispositivos proibiam a realização de horas extraordinárias sem que houvesse atestado médico que a autorizasse (art. 376, CLT). O fundamento para justificar a proibição de horas extras para a mulher é de ordem familiar, posto que os discursos morais atribuem apenas à mulher as funções domésticas e a educação dos filhos. Trata-se de fundamentos baseados em diferenças de gênero, que afirmam ser o ambiente privado responsabilidade exclusiva da mulher. Ora, mesmo que ela trabalhe, é de sua responsabilidade o cuidado da casa e dos filhos. É comum, ainda hoje, a ideia de que se marido e mulher trabalham, quando ambos chegam em casa cabe apenas a mulher os afazeres domésticos e o cuidado com os filhos, pois o marido “deve” descansar. A proibição de horas extraordinárias para a mulher tinha por objetivo poupá-la para que ela pudesse ter forças para exercer em casa seus afazeres. Vemos que os territórios masculinos e femininos são bem demarcados pela lei, apesar de ser pregada a igualdade entre homens e mulheres.

Também havia a vedação legal à empregada que fosse submetida a emprego de força muscular acima de 20 quilos, habitualmente, ou 25 quilos para o trabalho ocasional (art. 390, CLT), mas para o homem era permitido o emprego de força de até 60 quilos, norma que delimitava o que poderia ser serviço de homem e serviço de mulher. Barros (2008, p. 354) comenta que, em diversos países, as mulheres trabalham com pesos, como, por exemplo, na Índia, e que estudos realizados no campo da fisiologia revelam que o sistema muscular da mulher é menos desenvolvido do que o do homem, chegando a ser, em média, 65% da força masculina quando a mulher tem 20 anos de idade, diminuindo com o passar dos anos. Também é sabido que abortamentos espontâneos e partos prematuros têm sido associados ao trabalho contínuo com pesos. No entanto, não se pode negligenciar o fato de que há diferenças marcantes de homem para homem e de mulher para mulher, ou seja, há homens bastante franzinos, que não suportam carregar peso e há mulheres extremamente fortes.

Além do mais, se essa norma visa proteger a maternidade, não se pode esquecer que nem todas as mulheres têm o desejo de ser mãe. No mais, o avanço tecnológico deve ser utilizado para alterar a natureza de trabalhos que exijam força física. As mulheres podem perfeitamente manobrar máquinas que transportem pesos, da mesma maneira que os homens já o fazem. Algo que, na verdade, é muito raro vermos nos grandes supermercados são as mulheres manobrando as máquinas que abastecem as prateleiras com fardos de produtos. Seria uma função que só o homem tem capacidade de realizar ou trata-se de uma concepção de diferenciação de gênero arraigada na sociedade? Na opinião de Barros (2008, p. 355), portanto, “[...] 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 condições do serviço, mas sempre atentos ao disposto no art. 483, ‘a’, da CLT”. O referido artigo 483, alínea “a” determina que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei e contrários aos bons costume ou alheios ao contrato. Tal norma, saliente-se, é mais condizente à concepção de igualdade de gênero.

A vedação do trabalho noturno da mulher, por sua vez, apoiava-se na tese de proteção à saúde e a moral da mulher, como já explicitado. Na verdade, tal dispositivo estava fundamentado mais em concepções morais que biológicas, porque o artigo 372 da CLT permitia o trabalho noturno para mulheres que trabalhassem em estabelecimentos em que só tivessem pessoas da família. “Tanto é assim que havia a possibilidade excepcional na prestação de trabalho noturno da mulher mediante a apresentação de atestado de bons antecedentes da trabalhadora, além do atestado médico. (NOVAIS, 2005, p. 78).

Apesar da regra inicial do artigo 379, da CLT ser a proibição, havia uma série de exceções trazidas em suas alíneas, que permitia o trabalho noturno para as mulheres maiores de 18 anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou radiotelegrafia; para as mulheres maiores de 18 anos, empregadas em serviços de enfermagem; para as mulheres maiores de 21 anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres; e para as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção.

Porém, a regra vira exceção com o advento da Lei nº 7.189, de 1984, permitindo o trabalho noturno para a mulher maior de 18 anos, com exceção apenas ao emprego em empresas ou atividades industriais. Saliente-se que a referida proibição não se aplica à mulher que ocupava posto de direção ou qualificação técnica com acentuada responsabilidade, que trabalhasse em serviços de higiene e bem-estar, desde que não executasse tarefas manuais, habitualmente, conforme o artigo 379, § 1º, da CLT. Os parágrafos 2º e 3º do art. 379 também traziam outra exceção, que permitia o trabalho noturno da mulher nas indústrias de bens perecíveis ou materiais suscetíveis de perda, durante o período de safra e quando ocorresse necessidade imperiosa de serviço.

O artigo 387 da CLT, influenciado pelo Decreto nº 21.417-A, de 1932, também proibiu o trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular, nos serviços perigosos e insalubres. Barros (2008, p. 351) destaca que, desde a Constituição de 1934 até a de 1967 houve proibição do trabalho da mulher em indústrias insalubres. Tal medida era extremamente sexista, produtora de desigualdade de gênero.

Os riscos reprodutivos ocupacionais devem ser eliminados, reduzidos ou distribuídos dentro de um sistema racional de trabalho, de acordo com as particularidades de cada sexo. Ademais, são poucas as profissões, se realmente existem, nas quais o trabalho insalubre ou perigoso é mais prejudicial às mulheres do que aos homens, se uns e outros agirem com a prudência necessária, exceção feita, evidentemente, à mulher no ciclo gravídico-puerperal. (BARROS, 2008, p. 351).

Por fim, ressaltamos que persistiram as normas de proteção à maternidade, que tinham o intuito não apenas de proteger a mãe, mas, principalmente os novos filhos da pátria. A proteção à gestante se configurava como proteção a própria existência humana. Proteção que, aliás, recebeu reformulações posteriormente, em âmbito internacional e nacional, das quais falaremos mais adiante.

É importante frisar que essas normas protetivas se configuraram, inicialmente, em verdadeiro ônus ao empregador, fato que desagradou os homens também e influenciou ainda mais a discriminação das mulheres no mercado de trabalho. Calil (2007, p. 37) chama atenção para o fato de que determinadas exigências eram descabidas e soavam como verdadeiras proibições a contratação feminina, como no caso das normas sobre higiene e saúde no local de trabalho, que deveriam ter sido estendidas a homens e mulheres, porque dizem respeito à dignidade da pessoa humana.

Proteger a mulher em detrimento da saúde do homem – seu companheiro, pai de seus filhos – em nada colaboraria para a consecução dos direitos sociais de proteção à família e à infância. Pensar a família como se sua manutenção e sobrevivência não adviessem da combinação de esforços do homem e da mulher foi um erro que o legislador cometeu e que terminou por condenar as mulheres a empregos menores. (CALIL, 2007, p. 38).

Saliente-se, por fim, que a Consolidação das Leis do Trabalho privilegiou a isonomia salarial, “[...] segundo o entendimento de que as medidas de proteção ao trabalho feminino eram de ordem pública, não justificando de forma alguma a redução do salário em virtude do atendimento dessas exigências legais.” (CALIL, 2007, p. 39).

É interessante, portanto, percebermos como a questão trabalhista é envolvida por concepções de diferenciação de gênero, pois se o trabalho da mulher fosse valorizado da mesma forma que o trabalho do homem e as conquistas trabalhistas masculinas tivessem alcançado ambos os sexos, não haveria necessidade de normas específicas de “proteção” do trabalho feminino. Proteção essa que, diante de seu extremismo, serviu para segregar ainda mais a mão-de-obra feminina.

Com o fim da II Guerra Mundial também veio a derrocada dos governos ditatoriais. No Brasil tivemos, portanto, o fim do Estado Novo e a promulgação de uma nova Constituição. A carta de 1946, por sua vez, não só assegurou as garantias trabalhistas já existentes, como trouxe novos direitos, como assistência aos desempregados, garantia de direito de greve e participação obrigatória e direta nos lucros das empresas.

Nos anos 1950 houve um acentuado crescimento urbano e industrial no Brasil, motivando o aumento do número de vagas nas escolas e nos postos de trabalho. Segundo Calil (2007, p. 40-41), os brasileiros vivenciaram um *boom* de utilidades domésticas e surgiram grandes cadeias de lojas. Toda uma mudança na forma de consumo também influenciou os comportamentos sociais, familiares e femininos. Ora, aumento do consumo requer, portanto, mais dinheiro. Porém, o trabalho feminino ainda era visto como renda complementar no

orçamento da família, o que não impediu as mulheres de trabalharem ainda mais. Para tanto, surgiram diversas profissões consideradas tipicamente femininas: enfermeiras, assistentes sociais, vendedoras, funcionárias burocráticas e, em especial, professora primária. Em 1962, o Estatuto da Mulher Casada trás uma mudança substancial para as mulheres, retirando-lhe a condição de “incapaz” constante no Código Civil de 1916, fato que repercutiu na CLT, porque retirava do marido o poder de autorizar o trabalho da esposa.

No âmbito internacional, temos a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, representando:

[...] o inestimável esforço, depois das catástrofes das 1ª e 2ª guerras mundiais, no sentido de se chegar a um consenso universal sobre o valor da vida humana e da dignidade de todos e de cada pessoa. A ideia de igualdade, presente nesse e em outros documentos dele derivados, tem valor histórico e é fundamental. Mas a realidade é dinâmica e obriga, continuamente, o enriquecimento desses documentos com novas idéias a respeito de quais direitos ainda necessitam ser estabelecidos para garantir a dignidade de cada ser humano. (PIMENTEL; PIOVESAN, 2004, p. 2).

Saliente-se que o artigo 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos garante direitos e liberdade a todos, sem distinção de qualquer espécie, tais como raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, propriedade, condição de nascimento ou outra condição. Pimentel e Piovesan (2004, p. 2) destacam que a inclusão da palavra “sexo” no referido artigo deu-se graças à luta de Eleanor Roosevelt e das latino-americanas. No entanto, inicialmente, a importância contida nesse artigo, significativa para a luta pela emancipação feminina, não conseguiu transcender ao seu aspecto formal, havendo muito que se fazer ainda nesse sentido.

Dentro desse contexto, é editada a Convenção nº 100, de 1951, sobre a igualdade de remuneração, determina que cada Estado deve promover e garantir a todos os trabalhadores o princípio de igual remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor (art. 2º). Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil em 25/04/1957. A Convenção esclarece que a igualdade de remuneração se restringe ao trabalho de igual valor. Nesse sentido, Gomes (2010, p. 162) salienta o seguinte:

A discriminação por gênero também cria uma discriminação funcional, na medida em que as mulheres são relegadas a ‘profissões femininas’, enquanto homens exercem ‘profissões masculinas’. Mesmo não constituindo o mesmo tipo de trabalho muitas vezes constituem trabalho de igual valor, cujas remunerações não são equivalentes. Se a convenção se limitasse ao mesmo tipo de trabalho, não alcançaria a maioria dos casos de discriminação que se dão em relação a trabalhos de igual valor.

Também houve a edição da Convenção nº 111, que data de 1965 e trata sobre a discriminação, segundo a qual cada Estado deve declarar e efetivar uma política nacional para a promoção da igualdade de oportunidade e de tratamento no trabalho e no emprego, visando eliminar qualquer forma de discriminação (art. 2º). Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil em 26/11/1965.

Gomes (2010, p. 162-164) salienta que, a referida convenção trata sobre as formas de discriminação direta e indireta. Esta se constitui numa diferença de tratamento a partir de critérios neutros, ou seja, não arrolados por lei, mas que acarretam como resultado objetivo prejuízos ou restrições de igualdade de oportunidades ou de tratamentos de determinados grupos sujeitos a discriminação, como no caso da mulher. Aquela, por sua vez, ocorre quando alguém é tratado de modo distinto, com base nos critérios arrolados na convenção, a saber: sexo, cor, raça, religião, nacionalidade, opinião política ou origem social. Podemos citar como exemplos de discriminação por gênero a dispensa de empregadas que engravidam ou a não promoção de uma mulher empregada.

No Brasil, com o advento do Regime Militar, a carta política de 1946 foi substituída pela Constituição de 1967, que foi substancialmente alterada pela Emenda Constitucional de 1969. No tocante às garantias trabalhistas, estas foram asseguradas. Aliás, a carta de 1967 estava de acordo com a Convenção nº 111, da OIT, proibindo critérios diferentes de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil. Além disso, assegurou aposentadoria à mulher trabalhadora aos trinta anos de serviço com salário integral.

Calil (2007, p. 43) destaca que a Lei nº 6.136, de 1974, transferiu, definitivamente, para o Sistema de Previdência Social a responsabilidade sobre o salário-maternidade, em atendimento a Convenção nº 103, da OIT, sobre proteção à maternidade, ratificada pelo Brasil dez anos antes. Sem dúvida, essa medida se configurava numa forma de afastar a discriminação contra o trabalho da mulher. Ora, cabia ao empregador o encargo da remuneração da empregada gestante durante as 12 semanas de afastamento do serviço, em virtude da gravidez. Tal encargo levou muitos empresários a não contratar mulheres casadas. Sem dúvida, a determinação da Lei nº 6.136/74 contribuiu para a diminuição da discriminação em relação ao trabalho feminino.

No âmbito internacional, por sua vez, a década de 1970 trouxe uma mudança de paradigma nas normas relacionadas ao trabalho feminino. Nessa década, “[...] ganhou consistência a crítica às instituições, aos órgãos e aos grupos responsáveis pelos assuntos relacionados aos Direitos” (PIMENTEL; PIOVESAN, 2004, p. 2), principalmente encabeçada pelo movimento feminista. A perspectiva da OIT se alterou, abandonando medidas protetivas

e adotando normas fundadas na ideia mais ampla de promoção do trabalho da mulher. A postura da OIT passa a ser outra:

[...] o intuito da Organização é de não dificultar ainda mais a entrada e permanência da mulher no mercado de trabalho, ao limitar a disposição da sua força de trabalho pelo empregador e elevar o custo desse trabalho, especificamente no que concerne a certas condições de trabalho, como o trabalho noturno e as atividades insalubres ou perigosas. (GOMES, 2010, p. 157).

O marco dessa mudança foi a adoção da Declaração sobre Igualdade de Oportunidade e Tratamento para Mulheres que Trabalham, de 1975. Esse ano foi de suma importância para a luta do Movimento Feminista pelo fato de ter sido considerado pela ONU o Ano Internacional da Mulher. Também em 1975 foi realizada, na Cidade do México, a I Conferência Mundial sobre a Mulher, que inaugurou a Década da Mulher. Ora, reconhecendo a opressão e a discriminação sofrida pela mulher em todo o mundo, a ONU passa a convocar periodicamente conferências para analisar a situação feminina e buscar formas de combater os problemas enfrentados pela mulher.

Sem dúvidas, a participação cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho e na vida pública, os estudos sobre diferenciação de gênero e as reivindicações feministas contribuíram sobremaneira para a construção de um novo olhar jurídico sobre as relações homem/ mulher e o papel da mulher na sociedade. Para tanto, a Declaração sobre Igualdade de Oportunidade e Tratamento para Mulheres que Trabalham determina o seguinte:

Convencida que a persistência da descriminalização contra mulheres que trabalham é incompatível com os interesses da economia e da justiça social, a Declaração estabelece que a proteção da mulher no trabalho deve ser uma parte integral dos esforços direcionados à melhoria da moradia e das condições de trabalho de todos os trabalhadores, e que as mulheres devem ser protegidas dos riscos inerentes ao seu emprego e ocupação da mesma forma e com base nos mesmos padrões de proteção referentes ao trabalho do homem. A Declaração também enfatiza que o tratamento positivo especial durante um período de transição a fim de alcançar uma qualidade efetiva entre os sexos não deve ser considerada como discriminatória. (GOMES, 2010, p. 157-158).

Vê-se, portanto, que além de haver uma mudança do caráter de “protetivo” para “promocional” do trabalho feminino, as normas trabalhistas se pautam agora pela busca da igualdade de gênero, colocando no mesmo patamar de importância o trabalho feminino e masculino. Na mesma perspectiva está a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, que

se refere às normas de saúde e segurança. O Preâmbulo desta Convenção indica que os Estados Membros reconhecem que, para alcançar a plena igualdade entre homens e mulheres, é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem quanto da mulher na sociedade e na família. Além disso, a referida Convenção declara que as medidas especiais de caráter temporário, tomadas pelos Estados-Parte, que visam igualar homens e mulheres, não serão consideradas discriminatórias, pois deverão ser postas de lado quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento forem alcançados. Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil em 01/02/1984.

A igualdade de oportunidades justifica as chamadas medidas de “ações afirmativas” ou “discriminação positiva”. Esse tipo de medida pode ser entendido como:

[...] adoção de regras jurídicas que prevêm um tratamento desigual para certos grupos minoritários desfavorecidos ou pessoas vítimas de segregação, com fito de garantir-lhes igualdade de oportunidades na estrutura social. (COUTINHO apud NOVAIS, 2005, p. 37).

Segundo Novais (2005, p. 38-39) as ações afirmativas surgiram nos Estados Unidos, na década de 1960, com fito de superar a discriminação contra mulheres e as discriminações em virtude da raça ou cor dos indivíduos, por meio de normas executivas. No Brasil, o tema ganhou força a partir dos anos 1990, principalmente devido à medida constitucional que dispõe sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher, conforme o disposto no art. 7º, inciso XX, da Constituição Federal de 1988.

De suma importância também é a Convenção nº 156, da OIT, de 1981, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares. Essa convenção também faz parte do rol de convenções que promovem a igualdade de gênero, juntamente com as Convenções 100 e 111. Determina a referida Convenção em seu artigo 3º, 1 que, no intuito de criar efetiva igualdade de oportunidade e tratamento para homens e mulheres que trabalham:

Cada Estado Membro deve tornar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento de trabalhadores e trabalhadoras objetivo de suas políticas nacionais, com vistas a possibilitar às pessoas com responsabilidades familiares, que estão trabalhando ou queiram trabalhar, exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas à discriminação e, na medida do possível, sem conflitos entre seu trabalho e suas responsabilidades familiares. (1981, p. 7).

Sem dúvida, essa Convenção é muito mais favorável a mulher trabalhadora, porque é quem mais sofre com a dupla jornada, não só para cuidar dos filhos como de pessoas idosas,

pois esse encargo também termina sendo seu. Mas, é importante frisar que a medida visa à igualdade de gênero, pois com a mudança de comportamento, cada vez mais, os homens estão assumindo responsabilidades familiares sozinhos, principalmente diante da liberalização sexual e as várias possibilidades mundiais de os casais homoafetivos constituírem família. Afinal, com a atual conjuntura social não se pode mais idealizar família formada apenas por pai, mãe e filhos (todos heterossexuais).

Infelizmente, o Brasil ainda não ratificou essa Convenção, o que só vem a prejudicar a implementação da igualdade de gênero, principalmente no que se refere às responsabilidades familiares. Ora, muitos países já implantaram a licença parental, no intuito de despertar nos homens a responsabilidade familiar. Manter a licença-maternidade e a licença-paternidade nos moldes atuais é pensar apenas dentro de uma ótica machista e patriarcal, que atribui as responsabilidades domésticas e com os filhos apenas às mulheres. Ora, a licença-maternidade é vista, basicamente, sob a perspectiva biológica, no sentido de recuperação física da mãe após o parto e os cuidados que o bebê exige nos primeiros meses. O nascimento de um filho, principalmente se for o primeiro, representa uma mudança total na vida do casal. É de suma importância que o pai também desfrute dos primeiros meses da criança, pelo fato de que a mãe também necessita da ajuda do esposo nessa fase inicial. Nesse contexto, a licença-paternidade de apenas 5 dias é totalmente baseada num critério de diferenciação de gênero. Portanto, no que se refere ao papel do homem:

[...] é imprescindível que se rompa com as atitudes estereotipadas, com as idéias preconceituosas, conscientizando-se de que deverá ser modificada a sua função na família e na sociedade, não só no que se refere aos cuidados com os filhos, mas também no que tange aos encargos domésticos, que devem ser repartidos mais equitativamente. (BARROS, 1995 apud THOME, 2009, p. 103).

Portanto, a licença parental contribuiria para que se efetivasse o direito da criança ao convívio inicial tanto com o pai quanto com a mãe, além de fomentar a corresponsabilidade familiar.

É importante frisar que um exemplo da mudança na forma de regulação da OIT, adotando medidas promocionais do trabalho feminino, é o caso do trabalho noturno das mulheres, que foi proibido pela Convenção nº 3, de 1919, atenuado pela Convenção nº 89, de 1948 e, por fim, com a Convenção nº 171, de 1990, passou a ser permitido de forma igual para homens e mulheres, considerando-se como critérios de diferenciação apenas as normas referentes à maternidade.

O Direito do Trabalho Brasileiro, desde 1989, com o advento da Lei nº 7.855, passou a seguir a tendência de mudanças adotadas pela OIT, revogando vários dispositivos proibitivos, no que concerne a horas extras, trabalho noturno e atividades em condições insalubres, penosas e perigosas, que passaram a ser reguladas pelas mesmas normas referentes ao trabalho do homem. Tal transformação deveu-se também a nova sistemática adotada na Constituição Federal de 1988, fruto das reivindicações sociais da década de 1980.

A participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro se intensificou nos anos 1970 e mesmo com a estagnação econômica dos anos 1980 não parou crescer. Ora, os anos 80 no Brasil foram marcados por uma crise econômica que contribuiu para o aumento da proporção de famílias abaixo da linha da pobreza. Tal conjuntura, ao contrário, “[...] foi o impulso final para que a mulher brasileira abandonasse o lar e buscasse postos de trabalho.” (CALIL, 2007, p. 45). As reformulações econômicas influenciaram a mulher a melhorar seu nível educacional para poder se manter no mercado, havendo, também, mudanças nas relações familiares. Tais mudanças, portanto, contribuíram para o surgimento de uma nova mulher: individualista, disposta a apreender mais e se profissionalizar.

O fim do Regime Militar, resultado dos vários movimentos sociais insatisfeitos com a conjuntura ditatorial implantada no Brasil desde 1964, resultou na Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 (CF/88). Essa nova carta surgiu sob o signo da cidadania, fruto da ampla participação popular, e procurou garantir uma das maiores reivindicações da atualidade: a igualdade, especialmente entre homens e mulheres. Saliente-se que:

O princípio da igualdade, ou isonomia, não se restringe a tratar todos igualmente de forma absoluta, assim, em alguns casos ocorreria um tratamento desigual. Segundo Aristóteles, a verdadeira igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. (CALIL, 2007, p. 50).

Sendo a igualdade assegurada entre homens e mulheres (art. 5º, I, CF/88), não havia mais espaço para proibições descabidas em relação ao trabalho feminino, proibições que, aliás, foram derrubadas pela Lei nº 7.855, de 1989, como falado anteriormente.

A Lei nº 7.855, de 1989, buscou adequar a CLT ao texto constitucional, embora fosse desnecessário, em razão da superioridade hierárquica da Constituição na pirâmide normativa, revogando os dispositivos da lei consolidada que autorizavam a interferência marital ou paterna no contrato de emprego da mulher adulta (art. 446), e parte significativa da CLT que tratava da ‘proteção ao trabalho da mulher’. (BERTOLIN; CARVALHO, 2010, p. 187).

Além do princípio da igualdade, a CF/88 incluiu diversas reivindicações das mulheres, graças à ampla participação feminina e a Carta das Mulheres Brasileiras enviada aos Constituintes, fruto da articulação do movimento feminista no Brasil, o que contribuiu para a redação de alguns dispositivos constitucionais de suma importância para a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Tais dispositivos foram os seguintes: igualdade geral entre homens e mulheres (art. 5º, I), proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), a licença-maternidade ampliada para 120 dias (art. 7º, XVIII).

Os demais dispositivos que contribuem para a igualdade de gênero asseguraram: o título de domínio e a concessão de uso de áreas urbanas adquiridas por usucapião, conferidos ao homem ou a mulher, bem como em relação à distribuição de imóveis rurais pela reforma agrária (artigos. 183, § 1º, e 189, parágrafo único), os direitos inerentes à sociedade conjugal, exercidos pelo homem e pela mulher (art. 226, § 5º).

A CF/88 também se fundamentou num princípio extremamente valorizado atualmente: a dignidade humana. Costa (2010, p. 91) ressalta que, ao se tratar da Constituição de 1988 e da igualdade de gênero deve ser considerado em primeiro lugar o fundamento da sua declaração, ou seja, a dignidade, que é o valor fundamental que comanda a interpretação, a aplicação e a proteção de todos os direitos fundamentais. É a partir da dignidade que o constituinte enuncia o objetivo de promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CF/88).

Portanto, com o advento da CF/88 inicia-se a “era promocional” do trabalho feminino, fundamentada no art. 7º, inciso XX, que determina a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. O caráter promocional do trabalho feminino visa, portanto, promover a igualdade de gênero. Sendo assim, a proteção legal à mulher trabalhadora só se fará presente onde diferenças marcantes a exigirem, como no caso de gravidez, por exemplo.

Aliás, no que se refere à preocupação com a maternidade, esta aparece na licença-maternidade (art. 7º, XVIII) e na estabilidade garantida à gestante (art. 10, II, b, Atos das Disposições Constitucionais Transitórias), surgida da constatação fática de que muitas mulheres, quando engravidavam, eram demitidas. A garantia de estabilidade à gestante, portanto, assegura, desde o momento da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, a estabilidade provisória, que, aliás, já constava em diversos acordos e convenções coletivas.

No que se refere aos projetos de lei que visem proteger o mercado de trabalho da mulher saliente-se a aprovação da Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, de autoria da

deputada Rita Camata. A referida Lei inseriu o artigo 373-A na CLT, no capítulo que versa sobre a proteção ao trabalho da mulher, modificando o título da primeira seção de “Da duração e Condições do Trabalho” para “Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a mulher”. O referido artigo proíbe publicações de anúncio de emprego cujo texto faça referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar; proíbe também que haja recusa de emprego, promoção ou motivação à 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; condena considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; proíbe a exigência de atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; impede o acesso ou adoção de 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; proíbe que o empregador ou preposto proceda a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

O parágrafo único salienta que, 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.

Além disso, a Lei nº 9.799 determina que as vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos (art. 390-B, CLT); que as empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390-C, CLT); e que a pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher (art. 390-E, CLT).

Por fim, determina que é garantida à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho e a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (art. 392, § 4º, I e II, CLT). Além de ser

assegurada também no art. 392, da CLT a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, conforme determina a CF/88. Tais dispositivos, portanto, visam proteger o mercado de trabalho da mulher e coibir a discriminação feminina, bem como implementar a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

O tema da discriminação, aliás, é outro bastante caro à CF/88 e aos organismos internacionais que se preocupam com a questão trabalhista, pelo fato de que esse “mal” ainda não foi extirpado da sociedade nos diversos lugares do mundo. Aliás, não são raras as vezes que as mulheres sofrem discriminação no ambiente laboral. “A discriminação no trabalho pode manifestar-se em diversos momentos, por ocasião do acesso ao emprego (antes da contratação), durante a vigência do contrato de trabalho ou, até mesmo, após a extinção do pacto laboral.” (NOVAIS, 2005, p. 32). Existem, até mesmo, discriminações que são “aceitáveis” pela sociedade, como, por exemplo, a exigência de boa aparência, e, por isso mesmo, difíceis de serem extirpadas do seio social.

A preocupação com a maternidade também faz parte das medidas adotadas pela OIT na busca da eliminação da discriminação no trabalho. Para tanto, temos a Convenção nº 183, de 2000, sobre a maternidade. Ela declara que a saúde da mãe e do filho deve ser garantida, limitando-se ao exercício do trabalho, sem que isso acarrete alguma forma de discriminação. A maternidade não pode se constituir numa fonte de discriminação no emprego, inclusive de acesso ao emprego. Saliente-se que a referida Convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil.

É importante ressaltar que, sem dúvida, um dos maiores fatores de discriminação em relação à mulher é a gravidez. Apesar da CLT dispor no art. 391 que “não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez”, esses fatores ainda constituem um dos maiores motivos de discriminação do trabalho feminino. Tal fato perdura porque ainda persiste na mentalidade social a concepção de que as responsabilidades familiares só cabem a mulher. As diferenças de gênero só serão eliminadas quando houver uma mudança de mentalidade tanto masculina quanto feminina, ou seja, quando os homens se sentirem corresponsáveis pelas atividades domésticas em todos os sentidos e as mulheres aceitarem que isso é plenamente possível.

Ao longo dos anos, surgiram várias outras leis no intuito de promover a igualdade de gênero e garantir a dignidade humana. Nesse sentido, podemos citar a edição da Lei nº 10.244, de 15 de maio de 2001, que tornou crime a conduta de assédio sexual, incluindo o art. 216-A no Código Penal, contemplando a conduta de assédio no ambiente laboral devido a sua redação: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual,

prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, com pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Apesar de ambos os sexos serem vítimas de assédio sexual, sem dúvidas é mais comum a mulher ser o principal alvo de tal situação, o que constitui um dos principais motivos para que as mulheres deixem o emprego. O assédio sexual é um problema antigo, com medidas inibidoras recentes, que ainda são utilizadas de forma muito tímida pelas mulheres. Talvez por receio as mulheres simplesmente prefiram sair do emprego numa situação de assédio sexual, sem tomar nenhuma medida legal em relação à situação, pelo fato de que ainda é muito arraigada na sociedade a ideia de que a mulher é quem seduz, se insinua para o homem, provoca. Cabe a ela se vestir e se comportar de “maneira decente” para não despertar o desejo masculino. Portanto, a vítima seria o homem, pelo fato de ser fraco e não resistir ao charme feminino. Será realmente?

Por fim, é indiscutível o fato de que a legislação, desde a década de 1970, tanto nacional quanto internacional, busca mecanismos para efetivar a igualdade entre os sexos, em especial no que se refere à valorização do trabalho feminino. Por isso, são de suma importância as medidas de promoção do trabalho feminino em face da discriminação e segregação historicamente sofridas pela mulher. Sem dúvida, muito ainda deve ser feito para que homens e mulheres desfrutem dos mesmos direitos e sejam valorizados da mesma forma no mundo inteiro. O problema maior reside na lentidão com que a mentalidade muda, principalmente nos âmbitos social, legislativo e judiciário. A realidade jurídica, portanto, ainda pode está muito distante da realidade fática.

Por sinal, Barros (2008, p. 389) alega que, diante da atual conjuntura, que busca a igualdade de gênero no ambiente laboral, seria necessário uma revisão no Capítulo da CLT, intitulado “Da Proteção ao Trabalho da Mulher”, sugerindo que:

[...] são desnecessários: o art. 381, §§ 1º e 2º da CLT (trabalho noturno), porque previstos no art. 73, §§ 1º e 2º; os itens I, II, III e IV do art. 389 da CLT (prover os estabelecimentos de medidas de higienização, instalação de bebedouros, vestiários e fornecimento de equipamentos de proteção individual) ou por já estarem disciplinados nos art. 166, 175, 176, 177 e 178 do mesmo diploma legal ou porque estariam mais adequados no capítulo das medidas de higiene e segurança do trabalho, instituídas para ambos os sexos. Os descansos a que aludem os art. 382 (intervalo entre duas jornadas), 383 (intervalo para refeição), 385 (descanso semanal) e 386 (escala de revezamento para trabalho aos domingos) também já constam dos art. 66, 67, 68, 70 e 71 da CLT.

Esses artigos se constituem em proteção a um tratamento digno e humano, o qual é direito tanto do homem quanto da mulher. Por sinal, o regime jurídico da mulher deve ser o mesmo do homem, nos termos do art. 372, da CLT, reduzindo-se a proteção ao essencial, ou seja, à gravidez e a maternidade. Aliás, atualmente, a grande reivindicação do movimento de mulheres é pelo reconhecimento dos Direitos Humanos das Mulheres. Estamos na “era dos direitos humanos” e a Declaração de Direitos Humanos de Viena, de 1993, afirma, de forma explícita, em seu parágrafo 18, que os Direitos Humanos das mulheres e das meninas constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos Direitos Humanos universais. Sem dúvidas, para que haja igualdade de gênero, é necessário haver igualdade de oportunidades para ambos os sexos, além da presença feminina, e de homens e mulheres sensíveis às questões femininas, no legislativo e no judiciário.

4 PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NA ATUALIDADE NUMA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Vimos que a mulher sempre esteve presente como mão-de-obra ativa no mercado de trabalho, mas, diante das concepções patriarcalistas e machistas, foram desvalorizadas como força de trabalho e submetidas aos homens, tendo, por muitos anos, sua carreira profissional dependente da vontade masculina. Portanto, é de longa data a luta pela valorização do seu trabalho e pela igualdade de gênero no espaço laboral.

A orientação atual dos órgãos, tanto internos como internacionais, que se preocupam da questão trabalhista é, justamente, no sentido de implementar políticas de não discriminação do trabalho feminino, no intuito de fomentar a igualdade de gênero no âmbito trabalhista. Para tanto, já tivemos um avanço significativo na legislação tanto pátria quanto internacional.

No âmbito internacional a mudança da concepção protetiva para promocional do trabalho feminino começou a ser implementada a partir da década de 1970 como vimos anteriormente. No Brasil tal mudança é mais recente ainda, pois adveio da nova sistemática implementada na Constituição Federal de 1988. Portanto, ainda estamos em processo de construção de uma mentalidade jurídica e social que privilegie a efetivação da igualdade de gênero no âmbito laboral, para que homens e mulheres tenham sua dignidade e seus direitos sociais garantidos e efetivados tanto no plano jurídico como no plano fático.

Ora, para que a norma demande uma mudança social ela precisa não apenas “estar no papel” ou ser conhecida, mas ser bem interpretada e aplicada, caso contrário não surtirá o efeito almejado, no caso da matéria em questão: a igualdade fática entre homens e mulheres. Nesse sentido, são várias as pesquisas que analisam a realidade objetiva sobre a situação trabalhista, observando as desigualdades de condições, de remuneração, de oportunidades, bem como as dificuldades de acesso e permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Portanto, a proposta desse capítulo é analisar as diferenças de gênero no mercado de trabalho brasileiro na atualidade a partir de pesquisas realizadas por órgãos que tratam de questões relativas a essa temática. Para tanto, vamos nos centrar principalmente no primeiro Anuário da Mulher Brasileira (2011), publicado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) - órgão integrante da Presidência da República – em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Além disso, também analisaremos dados do último censo brasileiro, disponibilizados pelo Instituto de Geografia e Estatística (IBGE).

A partir da década de 1990, a participação da população feminina no mercado de trabalho brasileiro começou a crescer consideravelmente. É o que nos mostra o estudo do DIEESE sobre a situação da mulher em mercados de trabalho de regiões metropolitanas no Brasil:

TABELA 1¹:**Taxa de participação por sexo e cor/raça**

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2000 e 2010 (em %)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Taxa de participação das pessoas de 16 anos e mais	Taxa de participação das pessoas de 10 anos e mais						
		Total	Homens			Mulheres		
			Total	Negros	Não negros	Total	Negras	Não negras
2000								
Belo Horizonte	65,3	57,7	67,6	67,8	67,5	48,9	50,4	47,3
Distrito Federal	71,4	62,7	70,6	71,4	69,4	55,9	56,9	54,4
Porto Alegre	66,3	58,9	69,2	66,0	69,6	49,7	52,5	49,4
Fortaleza ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Recife	61,1	53,6	64,6	64,3	65,0	44,2	44,4	43,9
Salvador	69,1	61,0	69,2	69,6	67,0	53,9	54,6	49,8
São Paulo	70,1	62,5	73,4	73,2	73,4	52,7	55,3	51,5
2010								
Belo Horizonte	64,5	58,2	66,3	66,6	66,1	50,8	51,6	49,9
Distrito Federal	72,0	64,4	71,1	72,0	69,0	58,7	60,1	55,8
Porto Alegre	64,3	57,7	66,4	62,8	67,0	50,0	50,7	49,9
Fortaleza	66,5	58,5	67,1	66,9	67,5	50,9	50,5	51,8
Recife	60,4	54,0	64,3	64,4	63,9	45,4	45,9	44,5
Salvador	64,8	58,3	66,8	66,8	66,5	51,3	51,7	48,8
São Paulo	71,3	63,5	71,6	71,1	71,9	56,2	57,6	55

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) A Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Fortaleza teve os primeiros resultados divulgados em dezembro de 2008.

Obs.: Negros e pardos = pretos e pardos; Não negros = brancos e amarelos

Percebemos, portanto, que a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro vem aumentando de maneira considerável na última década, passando de 56,9%, em 2000 para 60,1% no caso das mulheres negras, e de 54,4%, em 2000 para 55,8%, em 2010 no caso das mulheres não negras, no Distrito Federal, por exemplo.

Segundo Lucena (2011) conforme o estudo divulgado pelo Instituto de Geografia e Estatística (IBGE), em novembro de 2010 o índice da população feminina economicamente ativa cresceu de 45,8%, em 2009 para 46%, em 2010. Já a taxa dos homens diminuiu em 0,2 ponto percentual, passando de 54,2% para 54%. As mudanças ocorridas na economia brasileira na década de 1980 contribuíram para o surgimento de uma nova mulher, mais individualista e disposta a se preparar profissionalmente para o mercado de trabalho. Além disso, segundo Novais (2005) a necessidade de complementar o orçamento familiar e a abertura de postos de trabalho considerados “mais adequados” para as mulheres foram fatores que também contribuíram para esse aumento de participação feminina. Sem dúvidas, cada vez

¹ Refere-se à Tabela número 22 do ANUÁRIO DAS MULHERES BRASILEIRAS, 2011, p. 64.

mais as mulheres estão procurando melhorar seu nível educacional, conforme nos informa a tabela abaixo:

TABELA 2²:

Distribuição das mulheres jovens (16 a 29 anos) por situação de trabalho e estudo, segundo cor/raça
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em %)

Situação de trabalho e estudo	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Fortaleza	Recife	Salvador	São Paulo
Negras⁽¹⁾	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Só estuda	15,8	12,5	13,6	15,4	18,4	19,7	7,9
Estuda e trabalha e/ou procura trabalho	15,6	22,9	15,0	13,6	14,8	16,6	17,8
Só trabalha e/ou procura	51,5	51,7	51,9	49,1	44,2	47,8	56,6
Apenas cuida dos afazeres domésticos	11,5	7,0	12,6	14,7	14,9	10,0	13,5
Outros	5,6	5,9	(3)	7,1	7,7	5,9	4,3
Não Negras⁽²⁾	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Só estuda	22,3	16,9	15,0	16,9	21,4	25,6	10,2
Estuda e trabalha e/ou procura trabalho	19,5	22,7	20,4	15,2	16,2	19,2	20,1
Só trabalha e/ou procura	45,2	48,7	48,9	48,1	43,4	43,5	55,6
Apenas cuida dos afazeres domésticos	8,3	6,7	10,4	13,8	11,1	(3)	10,6
Outros	4,7	5,0	5,4	6,0	7,9	(3)	3,5

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.
Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Pretas e pardas

(2) Brancas e amarelas

(3) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

A tabela mostra que, apesar de ser maior, em todas as metrópoles, o percentual de mulheres que só trabalham e/ou procuram trabalho - estando São Paulo com o maior percentual tanto no que se refere às mulheres negras como as não negras-, percebemos que, de modo geral, as mulheres estão preocupando-se mais em conciliar trabalho e estudo, sendo que na maioria das metrópoles os maiores percentuais são de mulheres que só estudam, tanto negras como não negras, estando Salvador com os maiores percentuais, ou seja, 19,7% de mulheres negras e 25,6% de mulheres não negras que só estudam. Já os maiores percentuais de mulheres que estudam e trabalham e/ou procuram trabalho estão no Distrito Federal, sendo 22,9% de mulheres negras e 22,7% de mulheres não negras.

As mulheres demoraram muitos anos para conseguir o direito de participar de escolas regulares. Além das meninas terem que estudar separadas dos meninos, não poderiam desfrutar do mesmo tipo de aprendizado daqueles, sendo-lhes proibido o ensino de matérias racionais, como geometria, por exemplo. Além disso, fazia parte do currículo feminino as “prendas domésticas”, como bordado, costura, etc. O aumento gradual dos efetivos femininos na rede escolar só se deu no século XIX, acompanhado da inserção da mulher no magistério. Aliás, neste século também houve a criação das escolas mistas regidas por professoras. Com o

² Refere-se à Tabela número 100 do ANUÁRIO DAS MULHERES BRASILEIRAS, 2011, p. 201.

passar do tempo, as mulheres começaram a se qualificar em diversas profissões, inclusive as que exigem conhecimento de ciências exatas.

A partir do século XX, as mulheres, além de se preocuparem em ter uma graduação, estão, cada vez mais, buscando as pós-graduações, chegando, atualmente, a ter presença mais marcante nas Universidades que os homens. A tabela abaixo nos mostra o aumento considerável das mulheres com título de doutorado no Brasil:

TABELA 3³
Distribuição das/os Tituladas/os com Doutorado, por sexo
 Brasil 1996-2008 (em %)

Ano	Mulheres	Homens
1996	44,2	55,8
1997	45,5	54,5
1998	45,2	54,8
1999	45,9	54,1
2000	47,5	52,5
2001	49,0	51,0
2002	48,7	51,3
2003	49,8	50,2
2004	50,6	49,4
2005	50,9	49,1
2006	51,1	48,9
2007	51,7	48,3
2008	51,5	48,5

Fonte: CGEE, Doutores 2010
 Elaboração: DIEESE

Os dados mostram que houve um aumento acentuado do percentual de mulheres a partir de 1999, com uma diminuição acentuada do percentual masculino a partir de 1998, chegando em 2008 a ter muito mais mulheres com doutorado (51,5%) do que homens (48,5%), quase se invertendo a situação de 1996, quando havia apenas 44,2% de mulheres com doutorado contra 55,8% de homens. Os dados demonstram, portanto, que as mulheres estão cada vez mais querendo marcar presença no mercado de trabalho, só que como mão-de-obra altamente qualificada. Atualmente, cada vez mais, as pessoas têm pressa para se profissionalizar:

A urgência pela educação e pelo sucesso escolar das pessoas é uma característica dos séculos XX e XXI decorrente das transformações ocorridas no próprio processo produtivo e, conseqüentemente, no mercado de trabalho com a substituição do modelo de capitalismo industrial pelo de serviços. O elo construído entre educação e retorno econômico tornou-se cada vez mais forte. (FREITAS; BARBOSA, M.; BARBOSA, S., 2010, p. 789).

³ Refere-se à Tabela número 102 do ANUÁRIO DAS MULHERES BRASILEIRAS, 2011, p. 203.

Além disso, outro fator que contribui para essa “urgência na educação” é a inserção, cada vez maior, das mulheres e das minorias nas organizações. A tabela abaixo mostra que a população economicamente ativa em 2010 está composta por um percentual maior de mulheres com escolaridade elevada do que de homens.

TABELA 4⁴

Distribuição da População Economicamente Ativa (PEA), por sexo, segundo nível de instrução
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (%)

Nível de escolaridade	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Fortaleza	Recife	Salvador	São Paulo
Homens							
Analfabeto	0,7	1,8	0,6	6,2	2,5	1,4	1,9
Ensino fundamental incompleto ⁽¹⁾	24,1	20,8	25,0	29,9	29,5	23,5	24,4
Ensino fundamental completo	13,6	11,3	15,2	12,9	11,2	9,1	12,1
Ensino médio incompleto	6,3	7,1	6,7	7,4	7,4	7,6	7,6
Ensino médio completo	34,9	33,6	31,8	33,6	36,6	41,8	35,0
Ensino superior ⁽²⁾	20,5	25,4	20,8	10,1	12,8	16,6	18,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mulheres							
Analfabeto	0,7	1,1	(3)	3,6	2,3	(3)	1,5
Ensino fundamental incompleto ⁽¹⁾	20,4	17,7	20,5	24,8	21,6	16,2	20,3
Ensino fundamental completo	9,6	8,9	12,2	11,0	7,9	6,6	9,6
Ensino médio incompleto	6,0	7,1	6,9	7,6	6,9	7,1	6,5
Ensino médio completo	36,9	35,8	33,2	37,4	41,8	45,5	38,1
Ensino superior ⁽²⁾	26,4	29,4	26,8	15,6	19,5	23,6	24,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui alfabetizados sem escolarização; (2) Inclui ensino superior incompleto e ensino superior completo; (3) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

Vemos, portanto, que as mulheres se destacam com maior percentual de escolaridade no ensino médio completo e no ensino superior, estando no Distrito Federal os maiores percentuais tanto de homens quanto de mulheres com ensino superior. No entanto, é importante frisar que o fato das mulheres estarem mais bem qualificadas que os homens ainda não lhes possibilita ocupar os cargos mais altos nas empresas nem receber melhores salários por isso.

Dados de 2009, por exemplo, apontam que no Brasil as mulheres ocupam apenas 21,4% dos cargos de chefia, enquanto os homens ocupam 78,6% (ANUÁRIO DAS MULHERES BRASILEIRAS, 2011, p. 271). Tal situação é denominada “teto de vidro”, metáfora que se refere à barreira invisível, encontrada por mulheres e minorias, que impede seu acesso nos postos mais elevados das empresas. O “teto de vidro” representa uma barreira que não é natural, colocada para impedir que as mulheres ascendam a cargos mais importantes, apesar de estarem muito mais qualificadas que os homens. Tudo isso faz parte da

⁴ Refere-se à Tabela número 20 do ANUÁRIO DAS MULHERES BRASILEIRAS, 2011, p. 62.

cultura machista e patriarcal que ainda está impregnada na sociedade, não só brasileira como em várias partes do mundo.

O “teto de vidro” também está relacionado com a chamada segregação vertical “[...] traduzida numa desvantagem das mulheres, como grupo, em relação aos homens, em termos de salários, ascensão funcional e condições de trabalho.” (NOVAIS, 2005, p. 48). Além disso, a mulher também sofre com a segregação horizontal “[...] segundo a qual as mulheres concentram-se em um determinado setor de atividade, em função de características atribuídas culturalmente.” (NOVAIS, 2005, p. 48).

Nesse contexto, geralmente as mulheres estão mais presentes em postos de trabalho cujas funções são relacionadas aos seus trabalhos domésticos, como educação, saúde e, principalmente, serviços domésticos. São os chamados “nichos ocupacionais”, definidos por relações de diferenciação de gênero que delimitam quais funções são tipicamente masculinas e quais são tipicamente femininas. Sendo assim, enquanto os homens ocupam a maioria das funções de mando ou de poder, as mulheres estão mais presentes em funções que estão ligadas as funções domésticas. Prova disso, é a dificuldade que as mulheres encontram para ocupar funções de poder e de mando no Judiciário (como ministras) e no Legislativo (como políticas).

Essa conjuntura cruel segrega a mulher e a empurra, em sua maioria, para postos de trabalho precários. As tabelas abaixo, portanto, demonstram que os homens estão muito mais presentes nos empregos de carteira assinada do que as mulheres:

TABELA 5⁵

Distribuição dos postos de trabalho gerados para mulheres nas empresas, segundo formas de contratação
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em %)

Formas de contratação	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Fortaleza	Recife	Salvador	São Paulo
Contratação padrão	81,0	70,8	78,3	61,6	68,4	72,9	72,8
Com carteira - setor privado	59,2	43,1	61,1	47,0	49,1	51,9	59,9
Com carteira - setor público	5,0	3,5	6,1	4,2	4,5	3,0	4,5
Estatutário	16,8	24,2	11,2	10,5	14,8	18,0	8,3
Contratação flexibilizada	19,0	29,2	21,7	38,4	31,6	27,1	27,2
Sem carteira - setor privado	9,2	9,3	10,4	19,3	13,4	13,0	13,8
Sem carteira - setor público	3,9	4,4	4,2	2,1	6,5	5,0	1,7
Assalariados terceirizados	2,6	12,4	4,4	6,8	5,7	6,7	4,9
Autônomos para uma empresa	3,2	3,2	2,7	10,3	6,1	2,4	6,8
Total de postos de trabalho	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE

⁵ Refere-se à Tabela número 26 do ANUÁRIO DAS MULHERES BRASILEIRAS, 2011, p. 70.

TABELA 6⁶

Distribuição dos postos de trabalho gerados para homens nas empresas, segundo formas de contratação
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em %)

Formas de contratação	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Fortaleza	Recife	Salvador	São Paulo
Contratação padrão	83,3	71,9	76,5	63,4	68,8	73,7	72,3
Com carteira - setor privado	70,3	45,4	65,2	53,7	55,8	60,0	65,6
Com carteira - setor público	3,6	4,4	4,2	2,6	3,2	3,0	2,7
Estatutário	9,3	22,2	7,2	7,2	9,8	10,7	4,0
Contratação flexibilizada	16,7	28,1	23,5	36,6	31,2	26,3	27,7
Sem carteira - setor privado	8,9	10,3	11,7	19,5	14,2	11,8	15,5
Sem carteira - setor público	1,6	2,5	2,0	1,0	2,8	2,1	0,6
Assalariados terceirizados	2,7	12,4	5,7	8,9	7,0	9,3	4,7
Autônomos para uma empresa	3,6	3,0	4,0	7,2	7,1	3,0	6,9
Total de postos de trabalho	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.
Elaboração: DIEESE

Percebemos, pela análise dos dados das tabelas, que o maior percentual de trabalhadores com carteira assinada no setor privado é masculino, estando as mulheres mais presentes no setor público, o que pode ser reflexo do nível educacional feminino mais elevado, já que o ingresso no setor público geralmente se dá por meio de concurso público. O fato de haver maior contratação masculina no setor privado contribui para que as mulheres ocupem postos de trabalho mais vulneráveis, como demonstra a tabela abaixo:

TABELA 7⁷

Proporção das/os ocupadas/os em postos de trabalho vulneráveis ⁽¹⁾, por sexo e cor/raça
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em %)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Total vulneráveis	2010			
		Homens		Mulheres	
		Negros	Não negros	Negras	Não negras
Belo Horizonte	27,1	24,6	21,1	36,4	27,2
Distrito Federal	27,4	23,9	19,1	36,7	25,4
Porto Alegre	25,3	23,7	22,2	37,0	27,5
Fortaleza	42,8	39,0	32,3	53,3	42,6
Recife	35,9	30,4	28,0	47,6	35,4
Salvador	34,1	29,9	22,3	42,6	26,1
São Paulo	28,8	25,9	23,2	41,4	30,9

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.
Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui os assalariados sem carteira de trabalho assinada, os autônomos que trabalham para o público, os trabalhadores familiares não remunerados e os empregados domésticos.

Obs.: Negros = pretos e pardos; Não negros = brancos e amarelos

⁶ Refere-se à Tabela número 27 do ANUÁRIO DAS MULHERES BRASILEIRAS, 2011, p. 71.

⁷ Refere-se à Tabela número 25 do ANUÁRIO DAS MULHERES BRASILEIRAS, 2011, p. 69.

Percebemos que as mulheres constituem o maior percentual de mão-de-obra nos postos de trabalho vulneráveis, de modo geral. No entanto, quando se trata da mulher negra, esta sofre dupla discriminação, de gênero e de cor/raça, se constituindo num percentual ainda maior nesse tipo de posto de trabalho, tanto em relação ao homem negro - com destaque para o maior percentual em fortaleza, com 39,0% de homens negros e 53,% de mulheres negras - como em relação à mulher não negra, com o maior percentual de 42,6%, também em Fortaleza.

Sem dúvidas, outro reflexo injusto da diferenciação de gênero no mercado de trabalho é a diferença salarial entre homens e mulheres, conforme podemos perceber na tabela abaixo:

TABELA 8⁸
Rendimento médio real ⁽¹⁾ das/os ocupadas/os⁽²⁾ por sexo, segundo nível de instrução
 Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em R\$ de novembro de 2010)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal e sexo	Total	Analfabeto	Fundamental incompleto ⁽³⁾	Fundamental completo	Médio incompleto	Médio completo	Superior ⁽⁴⁾
Belo Horizonte							
TOTAL	1.360	(5)	780	941	816	1.185	2.581
Homens	1.597	(5)	959	1.101	959	1.484	3.113
Mulheres	1.096	(5)	564	683	621	864	2.124
Distrito Federal							
TOTAL	1.992	677	839	1.019	908	1.512	4.242
Homens	2.293	(5)	1.035	1.230	1.078	1.848	5.009
Mulheres	1.667	(5)	592	726	705	1.169	3.547
Porto Alegre							
TOTAL	1.340	(5)	834	921	853	1.208	2.573
Homens	1.521	(5)	983	1.064	995	1.434	3.065
Mulheres	1.125	(5)	620	705	682	956	2.142
Fortaleza							
TOTAL	849	447	541	654	589	842	2.030
Homens	975	532	647	777	707	1.013	2.563
Mulheres	698	282	389	479	453	654	1.635

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

Nota: (1) Inflator utilizado: IPCA/BH/IPEAD, INPC-DF/IBGE, IPC-IEPE/RS, INPC-RMF/IBGE, INPC-RMR/IBGE/PE, IPC-SEI/BA, ICV DIEESE/SP;

(2) Exclui os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício. Exclui os que não trabalharam na semana; (3) Inclui alfabetizados sem escolarização; (4) Inclui ensino superior incompleto e ensino superior completo; (5) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

Vemos, portanto, que, de modo geral, a mulher tem rendimentos menores que os dos homens em todas as metrópoles, ocorrendo as maiores disparidades no Distrito Federal, onde homens com nível fundamental incompleto ganham quase o dobro que as mulheres com o mesmo nível de escolaridade. Pior ainda no nível superior, onde as mulheres ganham quase R\$ 1500,00 reais a menos que os homens, o que mostra que o elevado nível educacional

⁸ Refere-se à Tabela número 45 do ANUÁRIO DAS MULHERES BRASILEIRAS, 2011, p. 94.

feminino, apesar de proporcionar um rendimento maior à mulher, não contribuiu para que ela ganhasse salário igual ao do homem. O pior é que, muitas vezes, elas exercem a mesma função que os homens, com as mesmas responsabilidades.

A pesquisadora Cristina Bruschini observa, segundo Lucena (2011), que os salários das mulheres costumam ser, em média, 30% mais baixos que o dos homens. Tal afirmação é ratificada pelo Censo 2010, que detectou que, de modo geral, os homens ganham 42% a mais que as mulheres. Segundo o censo o rendimento médio mensal das mulheres (R\$ 983) representou 70,6% dos homens (R\$ 1.392), sendo que esse percentual variou de 70,3% na região Sul (R\$ 1.045 para as mulheres e R\$ 1.486 para os homens) a 75,5% na região Norte (R\$ 809 das mulheres contra R\$ 1.072 dos homens). Além disso, os percentuais da parcela feminina foram maiores que os da masculina nas classes sem rendimento (43,1% e 30,8%), até ½ salário mínimo (8,0% e 4,6%) e até 1 salário mínimo (21,5% e 20,8%).

Para a pesquisadora Cristina Bruschini, isso se dá pelo fato de que os empregadores ainda acreditam que as mulheres vão dar mais trabalho na hora de ter filhos, além de não terem muita disponibilidade para viagens. Na verdade, o trabalho feminino ainda é visto com muita desconfiança, principalmente devido à maternidade e as responsabilidades familiares, que são vistas como obrigação exclusiva da mulher. Nesse sentido, a tabela abaixo mostra que, no total, em média, as mulheres dedicam mais de 20 horas semanais aos afazeres domésticos, enquanto os homens, no máximo, dedicam, aproximadamente 11 horas semanais:

TABELA 9⁹

Tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos por sexo e cor/raça, segundo condição de atividade

Brasil 2009 (em horas)

Sexo e cor/raça	Condição de atividade	
	Economicamente ativas	Não economicamente ativas
Total⁽¹⁾	17,2	23,9
Negros ⁽²⁾	17,8	23,8
Não negros ⁽³⁾	16,4	24,1
Homens	9,8	11,2
Negros ⁽²⁾	10,1	11,2
Não negros ⁽³⁾	9,4	11,1
Mulheres	22,4	27,7
Negras ⁽²⁾	23,4	27,5
Não negras ⁽³⁾	21,3	27,8

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui indígenas e sem declaração de cor/raça

(2) Pretos e pardos

⁹ Refere-se à Tabela número 79 do ANUÁRIO DAS MULHERES BRASILEIRAS, 2011, p. 167.

(3) Brancos e amarelos

Obs.: Pessoas de 10 anos ou mais

Percebemos, portanto, que mesmo que a mulher trabalhe ou não, ela consome, em média, mais de 20 horas semanais com afazeres domésticos. Tal situação ainda se dá em virtude da mentalidade machista/patriarcal, que considera as tarefas domésticas função unicamente feminina. Se o homem chega do trabalho em casa, tem o direito de descansar, no caso da mulher, ela vai enfrentar a segunda jornada, só podendo descansar quando terminar suas tarefas.

Podemos verificar pelos dados que a mulher negra, economicamente ativa ou não, dedica mais horas às atividades domésticas que a mulher não negra. Tal situação pode ocorrer pelo fato de haver mais mulheres negras que não negras pobres, mulheres que não possuem, portanto, condições de contratar alguém para trabalhar em sua casa.

Por fim, de modo geral, cresce de forma considerável o percentual de mulheres chefes de família. Os dados do Censo 2010 demonstram que apesar da maioria dos chefes de família ainda ser formada por homens (61,3%), numa década dobrou o número de mulheres chefes de família, passando de 11 milhões em 2000 para mais de 22 milhões em 2010. Sem dúvidas tal fato impulsiona a mulher a competir, cada vez mais, no mercado de trabalho.

No entanto, a mulher consegue permanece menos tempo que o homem no emprego. Tal situação ocorre, principalmente, em virtude da maternidade, que leva a mulher a interromper a carreira profissional mais que o homem ou, muitas vezes, a adiar seu ingresso no mercado de trabalho. Além disso, a mulher leva mais tempo que o homem para conseguir emprego. Os dados do Censo 2010 mostram que houve uma diminuição considerável na taxa de fecundidade no Brasil. As mulheres, portanto, estão tendo menos filhos e cada vez mais tarde. Enquanto entre as jovens de 20 a 24 anos em 2000 a taxa de fecundidade era de 29,3%, baixou para 27% em 2010, entre as mulheres acima de 30 anos de idade a taxa de fecundidade, que era de 27,6% em 2000, aumentou para 31,3% em 2010. Tal fato mostra que atualmente, as mulheres priorizam a qualificação e a afirmação profissional, deixando para terem filhos quando estiverem com uma condição financeira confortável.

Por fim, destaquemos que no que se refere à participação da mulher no espaço público em âmbito global o Relatório Global sobre diferença de Gênero 2011, do Fórum Econômico Mundial realizado em janeiro de 2011, em Davos, na Suíça divulgou que nenhum país do mundo alcançou ainda a igualdade de gênero. Apesar das mulheres estarem praticamente no mesmo patamar que os homens nas áreas de saúde e educação, ainda estão atrás em participação e oportunidades nas áreas de economia e política. Segundo Saadia Zahidi citada por Nichols (2011), “Enquanto as mulheres estão começando a ser tão saudáveis e educadas

quanto os homens, elas claramente não estão sendo aproveitadas para a economia e estruturas de tomada de decisão nos mesmos níveis”. Segundo Nichols (2011) os países nórdicos, no geral, tornaram possível aos pais combinarem trabalho e família, utilizando, para tanto, políticas como licença-paternidade obrigatória, benefícios generosos de licença-paternidade oferecidos por uma combinação de fundos de seguridade social e empregadores, incentivos tributários e programas de retorno ao mercado de trabalho pós-maternidade. Destaque- que o relatório mediu, por exemplo, as diferenças por gênero em salários, participação na mão-de-obra e nos emprego altamente qualificado, o nível de acesso a educação básica e superior, a representação feminina nas estruturas de tomada de decisão. No ranking de 135 países o Brasil encontra-se em 2011 no 82º lugar, três posições acima de 2010. Vemos, portanto, que muito ainda deve ser feito no Brasil para alcançarmos a igualdade de gênero.

A participação intensa da mulher no mercado competitivo de trabalho é um fenômeno que se acirrou desde a década de 1970 e a tendência é crescer mais ainda. Apesar de não ter se livrado do pesado julgo doméstico, as mulheres não desistiram de conquistar seu espaço no mercado de trabalho. De modo geral, muitas podem afirmar que desejam trabalhar para complementar o orçamento doméstico ou mesmo sustentar a família. No entanto, os motivos não se resumem aí, pois é inegável que o trabalho está estritamente ligado a dignidade humana. Ao propiciar liberdade financeira, também propicia autonomia. Sem dúvida, a mulher não deseja mais viver submissa ao homem. Seu lugar é, na verdade, ao lado dele, e o trabalho proporciona isso, ou seja, que a mulher possa ter poder de mando e decisão também tanto no âmbito privado como no público.

No entanto, apesar do avanço legislativo tanto no Brasil, percebemos que ainda persiste a diferenciação de gênero e que muitas barreiras precisam ser rompidas para que mulheres e homens, apesar de terem igualdade de direitos, tenham, também, igualdade de oportunidades no âmbito trabalhista. Principalmente pelo fato das mulheres constituírem a maioria da população brasileira, constituindo um excedente de 3.941.819 mulheres em relação ao número total de homens, sendo uma relação de 96 homens para cada 100 mulheres, conforme números do Censo 2010.

Conforme conclui o Relatório Global sobre diferença de Gênero 2011 cada país deve esforçar-se para implementar a igualdade de gênero, oferecendo às mulheres os mesmos direitos, responsabilidades e oportunidades que os homens. Afinal, elas mostram a cada dia que são suficientemente competentes para concorrer em pé de igualdade com eles. Não só as mulheres têm a ganhar, mas os homens, a família, a sociedade, a economia, o Estado, a justiça.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vimos, portanto, que, ao longo dos séculos, foram muitas as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para conquistar espaço no mundo público, masculinizado. Mas elas conquistaram! O grande problema é conseguir se afirmar e se manter. As mulheres “driblaram” os discursos que as relegaram ao ambiente doméstico, conquistaram o universo trabalhista e vem conquistando, a cada dia, mais espaços, como o político, por exemplo, onde ainda são minoria.

Independentemente de sua posição social, ela mostrou-se, ao longo da história, capaz de competir em pé de igualdade com os homens num mercado de trabalho cada vez mais exigente. É público e notório a participação feminina na geração de produção e renda. Participação de mulheres decididas, defensoras da sobrevivência familiar, que souberam desenhar seu espaço num mercado de trabalho masculinizado.

Além do mais, ao ingressar no mercado de trabalho a mulher passa a ter uma consciência diferente em relação a sua sexualidade. Ao emancipar-se, controla sua natalidade e opta por casar mais tarde. A modificação em sua mentalidade a leva a se profissionalizar cada vez mais, a galgar altos cargos e adentrar, ainda mais, em universos estritamente viris, como o militar, por exemplo.

A grande questão são os problemas que as mulheres ainda precisam enfrentar, diante das construções sociais de gênero, que teimam em desafiar suas capacidades, colocando-as em “xeque” constantemente.

Sabemos que a sociedade muda muito mais rapidamente que as leis, pois estas resultam dessas mudanças sociais. No entanto, existem demandas que se não forem acompanhadas de uma mudança legislativa significativa serão extremamente prejudiciais à sociedade. Demandas históricas, como a conquista de igualdade entre homens e mulheres no universo laboral são seculares e ainda possuem questões primordiais que precisam ser resolvidas. O problema é que o Brasil ainda não enfrentou um dos seus grandes desafios, que é assegurar a efetividade ao Direito do Trabalho.

Ora, diferentemente dos homens, as mulheres precisam mostrar, a todo instante, que possuem capacidade de exercer profissões e ocupar funções historicamente consideradas masculinas. O problema é que muitas vezes elas estão bem mais preparadas para isso, pois estão investindo muito em qualificação profissional, mas não são reconhecidas. A sociedade mudou, os valores mudaram, mas as mentalidades sexistas, machistas e preconceituosas ainda estão presentes em diversos setores, principalmente no laboral. Ora, as pessoas ainda vêm

com “espanto” uma mulher dirigindo ônibus. Muitos não confiariam nos serviços de mecânica feitos por uma mulher. E os de pedreiro, então? Mas as mulheres estão ocupando esses lugares. Por isso mesmo, é muito importante analisar as relações trabalhistas sob a perspectiva de gênero, examinando as relações estabelecidas entre homens e mulheres, buscando identificar se a legislação está cumprindo seu papel, ou seja, implementar a igualdade entre os sexos e acabar com a discriminação em relação à mulher, algo que foi sonhado séculos atrás, mas, ao que parece, ainda encontra dificuldades para ser materializado.

Saliente-se que o Direito do Trabalho além de se constituir num poderoso instrumento de incorporação do ser humano ao sistema socioeconômico, também é um instrumento que assegura a efetivação da cidadania e da dignidade humana. O emprego regulado e protegido por normas jurídicas propicia ao trabalhador (a) um patamar de afirmação individual, familiar e social. Sendo assim, se não houver um nivelamento na implementação de oportunidades a maioria da população vai continuar marginalizada e desprovida de meios suficientes para sua subsistência, posto que a maioria do povo brasileiro é formada por mulheres, conforme dados apresentados nesta pesquisa.

Sem dúvidas, a Constituição Brasileira de 1988 contemplou reivindicações seculares dos movimentos de mulheres no que se refere à luta pelo fim das desigualdades e espaço nas esferas de poder e decisão, trazendo à tona uma plataforma de construção de direitos humanos das mulheres no contexto brasileiro, em consonância com os movimentos internacionais de proteção da mulher, dos quais surgiram diversos Tratados, Convenções e Legislações voltadas a essa questão, nos mais variados aspectos.

Saliente-se que os dados analisados comprovam, portanto, que, apesar de ter havido significativo avanço na legislação, retirando entraves ao trabalho feminino, como proibições do trabalho noturno, de realização de horas extras, por exemplo, ainda há muito que se fazer no Brasil para que a igualdade de gênero se efetive, pois em mais de uma década as mulheres ainda continuam recebendo menos que os homens, apesar de estarem se qualificando mais que eles.

Também é importante destacar que a inserção da mulher no mercado de trabalho e a luta internacional pelo fim das desigualdades de gênero representam também um marco histórico de ruptura cultural, promovendo o repensar de valores patriarcais, que por séculos relegaram a mulher ao âmbito do privado, estereotipando-a como sujeito inferior, priorizando o homem como soberano do espaço público, dos espaços de decisões. E, apesar de o Brasil possuir uma das legislações mais avançadas em termos de direitos e de cidadania, ainda apresenta uma realidade desigual e injusta, muito *aquém* daquilo que a lei prevê e permeada

por concepções de diferenciação de gênero. Tal situação cria nos cidadãos e cidadãs um sentimento de descrédito em relação às garantias legais.

Prova de que o Brasil ainda cultiva fortes concepções patriarcalistas é o fato de que o país ainda não ratificou a Convenção nº 156 da OIT, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares. Ora, é preciso fomentar a corresponsabilidade do pai nas tarefas domésticas, o que ajudaria bastante a mulher no desempenho de uma carreira profissional, já que as mulheres sempre devem sacrificar parte considerável do seu tempo para cuidar da casa e dos filhos, responsabilidade que não é apenas sua. Para tanto, é necessário repensar os critérios de licença maternidade e paternidade, devendo tais licenças serem vistas por uma perspectiva de igualdade de gênero. Por sinal, já existem movimentos no Brasil de homens que propõe um aumento de dias na licença-paternidade, para que essa seja ampliada para um mês. Trata-se de uma campanha encabeçada pela “Rede de Homens pela Equidade de Gêneros”, intitulada “Dá Licença, eu sou pai”. A proposta tem por objetivo estreitar os laços familiares e contribuir para a equidade entre os sexos no que se refere às responsabilidades familiares. Sem dúvidas, pelo fato da maternidade ser ainda um dos maiores fatores de discriminação em relação ao trabalho feminino, a ampliação da licença-paternidade contribuiria para dissipar tal situação.

Portanto, é de suma importância a participação do Estado, tanto buscando efetivar as normas relacionadas à igualdade de gênero, quanto fiscalizando sua aplicação. Também se faz necessário que haja políticas em matéria de trabalho de assistência não remunerado, ou seja, que haja a responsabilidade do Governo em tentar conciliar o trabalho remunerado e o não remunerado, criando uma rede de assistência para cuidar das crianças e dos idosos para que as mulheres possam trabalhar em tempo integral.

Por fim, é importante frisar que não afirmamos aqui que a luta pela igualdade de tratamento entre homens e mulheres implica na renúncia à diferença. No entanto, para que haja igualdade de gênero, a proteção à mulher deve reduzir-se ao essencial, ou seja, à gravidez e à maternidade, posto que, sem dúvida, o ordenamento jurídico deve reconhecer as especificidades femininas neste sentido, propiciando à mulher o direito de trabalhar sem ter que escolher entre o trabalho e a maternidade. Porém, as normas que protegem o trabalho feminino e não se referem às questões biológicas relativas à natalidade devem estar envolvidas numa perspectiva de igualdade de gênero, pois homens e mulheres merecem um tratamento digno, com uma duração razoável da jornada de trabalho, em ambientes saudáveis, com equipamentos de proteção, livre de discriminação e preconceito, sendo asseguradas as mesmas oportunidades a todos e a todas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Mulher. In.: _____. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 347-390.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? In.: _____. ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan (Orgs.). **Mulher, sociedade e direitos humanos**. São Paulo: Rideel, 2010, p. 180-210.

BRASIL, CLT Acadêmica. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 13 ed. São Paulo: Rideel, 2007.

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

CARLOTO, Maria Cássia. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. **Serviço Social em Revista**, v. 3, n. 2, jan/jun 2001, p. 1-7. Disponível em: <www.ssrevista.uel.br/c_v3n2_genero.htm>. Acesso em 24 fev. 10.

CAVALCANTE, Erika Derquiane. **Identidades Femininas, cinema e Nordeste: Luz, Câmera, Ação!** 2007, 50 p. Monografia (Licenciatura Plena em História)- Centro de Educação, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, PB.

IBGE. **Censo 2010**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2017&id_pagina=1>. Acesso em 17 nov. 2011.

COSTA, Cláudia. Princípios constitucionais, igualdade e mulheres na Constituição de 1988. In.: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan (Orgs.). **Mulher, sociedade e direitos humanos**. São Paulo: Rideel, 2010, p. 81-96.

DIEESE. **Anuário das Mulheres Brasileiras**. São Paulo: DIEESE, 2011, 300 p. Disponível em: <http://www.sepm.gov.br/noticias/documentos-1/anuario_das_mulheres_2011.pdf>. Acesso em 11 ago. 2011.

D'INCAO, Maria Ângela. Mulher e família burguesa. In.: Mary Del Priore (Org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo, Contexto, 2004, p. 223-240.

DECLARAÇÃO E PROGRAMA DE AÇÃO DE VIENA. Conferência Mundial sobre Direitos humanos. Viena, 14-25 de junho de 1993. Disponível em <<http://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>> Acesso em 28 out. 2011.

FONSECA, Cláudia. Ser mãe, mulher e pobre. In.: **História das mulheres no Brasil**. Mary Del Priore (Org.). São Paulo, Contexto, 2004, p. 340-549.

FREITAS, Aline da Silva; BARBOSA, Maria Cristina Mesquita; BARBOSA, Susana Mesquita. Novos paradigmas, nova mulher, nova educação. In.: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan (Orgs.). **Mulher, sociedade e direitos humanos**. São Paulo: Rideel, 2010, p.777-801.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 25 ed. São Paulo: Graal, 2008.

GARDEY, Delphine. Perspectivas históricas. In.: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003, p. 37-53.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. A OIT e a disseminação do combate à discriminação contra a mulher no trabalho. In.: In.: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan (Orgs.). **Mulher, sociedade e direitos humanos**. São Paulo: Rideel, 2010, p. 151-177.

HOBBSAWM, Eric J. A nova Mulher. In.: _____. **A Era dos Impérios 1875-1914**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2007, p. 271-306.

LUCENA, Patrícia. Jornada flexível influencia na escolha da carreira feminina. **IG Economia**. 21 jan. 2011. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/carreiras/jornada+flexivel+influencia+na+escolha+da+carreira+feminina/n1237962122860.html>>. Acesso em 08 nov. 2011.

LYPOVETSKY, Gilles. **A terceira mulher: permanência e revolução do feminino**. São Paulo: Companhia da Letras, 2000.

MALUF, Maria; MOTT, Maria Lúcia. Recônditos do mundo feminino. In.: SEVCENKO, Nicolau (Org.). **História da vida privada no Brasil**. v.3 São Paulo: Cia. das Letras, 1998, p. 368-421.

MARQUES, Adhemar; BERRUTI, Flávio; FARIA, Ricardo. **História Contemporânea através de textos** (Textos e documentos; 5). São Paulo: Contexto, 1990.

MARTINHO, Francisco Carlos Palomanes. Resistência ao Capitalismo: plebeus, operários e mulheres. In: REIS FILHO, Daniel; FERREIRA, Jorge; ZENHA, Celeste (Orgs.). **O século XX: o tempo das certezas**. v.1, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000, p.185-209.

MARTINS, Sérgio Pinto. Trabalho da Mulher. In.: _____. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004, cap. 34, p. 588-605.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Trabalho da mulher. In.: _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007. Cap. VI, p. 1002-1013.

NICHOLS, Michelle. Mulheres ainda ficam atrás em economia e política, diz estudo. **UOL Notícias**. 01 nov. 2011. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/ultimas->

noticias/reuters/2011/11/01/mulheres-ainda- ficam-atras-em-economia-e-politica-diz-estudo. jhtm>. Acesso em 01 nov. 2011.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005.

OIT. **Convenção nº 100**. Relativa à Igualdade de Remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em Trabalho de Valor Igual. Disponível em: <<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tiduniversais/pd-conv-oit-100.html>> Acesso em 27 out. 2011.

_____. **Convenção nº 111**. Sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão. Disponível em:<<http://www.lgdh.org/Convencao%20n%20111%20da%20oit%20sobre%20a%20discriminacao%20em%20matéria%20de%20emprego%20e%20profissao.htm>> Acesso em 27 out. 2011.

_____. **Convenção nº 156**, de 1981. Dispõe sobre a Igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf>. Acesso em: 01 out. 2011.

ONU. **Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139389por.pdf>> Acesso em 27 out. 2011.

PEDRO, Joana Maria. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. **Revista História** (São Paulo). v. 24, n. 1, p. 77-98, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010190742005000100004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt> Acesso em 20 nov. 2009.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988a.

_____. **Mulheres públicas**. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1998b.

PIMENTEL, Silvia; PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos das Mulheres**. Secretaria Executiva da AMB, maio de 2004. Disponível em: <http://www.bibliotecafeminista.org.br/index.php?option=com_remository&Itemid=56&func=startdown&id=150> Acesso em 21 mar. 2011.

PINSKY, Carla Bassanezy; PEDRO, Joana Maria. Igualdade e especificidade. In.: _____; PINSKY, Jaime (Orgs.). **História da cidadania**. 4.ed. São Paulo: Contexto, 2008, p. 265-309.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In.: Mary Del Priore (Org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo, Contexto, 2004, p. 578-605.

SOIHET, Rachel. **Condição feminina e formas de violência**: mulheres pobres e ordem urbana, 1890-1920. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

THOME, Candy Florencio. **Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade.** São Paulo: LTr, 2009.

VIANNA, Segadas. Trabalho da mulher. In.: Arnaldo Süssekind et al. **Instituições de Direito do Trabalho.** 17. ed. Atual. São Paulo: LTr, 1997, p. 947-971.