



SIGNIFICADO DA EVOLUÇÃO CONTEMPORÂNEA DA IGUALDADE: INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

MEANING OF THE CONTEMPORARY EVOLUTION OF THE EQUALITY: INSERT OF THE WOMAN IN THE JOB MARKET

Autora: Patrícia Pacheco Rodrigues
Orientadora: Profa. Lígia Bonete Prestes

RESUMO: A pesquisa foi desenvolvida com o intuito de atribuir relevância à discriminação que a mulher sofreu e ainda sofre nas relações sociais, tendo como foco o direito do trabalho. Apesar da existência de aparato legal que, a princípio era protecionista e proibitivo, excluindo a população feminina do mercado de trabalho, atualmente as legislações de proteção à mulher retiraram seu caráter discriminatório, trazendo à luz critérios para proporcionar a igualdade de oportunidades, buscando evitar uma realidade jurídica diversa da fática. A verificação dos precedentes históricos, científicos, sociológicos e jurídicos possibilitou um estudo multifacetado e não somente do ponto de vista das leis que o regulam. A ascensão deste gênero, no trabalho fora do lar, teve como propulsor a necessidade de complemento de renda, a abertura de postos de trabalho mais adequados à mulher e mudança na visão de seu papel na sociedade. Buscou-se analisar as principais formas de discriminação da mulher no mercado de trabalho, tais como: como o acesso ao emprego, manutenção e rescisão do contrato de trabalho, dificuldade de ascensão aos altos postos de trabalho, apesar de sua maior escolaridade, segregação ocupacional, baixa remuneração percebida e vulnerabilidade de dispensa em razão do matrimônio ou estado de gravidez.

Palavras-Chave: Mulher. Trabalho. Direito. Igualdade. Gênero.

ABSTRACT: The research was developed with the intention of attributing relevance to the discrimination that the woman suffered and she still suffers in the social relationships, tends as focus the right of the work. In spite of the existence of legal apparatus, that at first she was protectionist and prohibitive, it excluded the feminine population to the job market, now the protection legislations to the woman removed your discrimination character bringing to the light criteria to provide the equality of opportunities, still looking for to avoid a several juridical reality of the in fact. The verification of the precedents historical, scientific, sociological and juridical made possible a wide study, and not only of the point of view of the laws that they regulate it. The ascension of this gender in the work out of the home she had as propeller the need of complement of income, the opening of more appropriate work positions to the woman, change in the vision of your role in the society. It was looked for to analyze the principal forms of the woman's discrimination in the job market, such as: as the access to the employment, maintenance and rescission of the labor agreement, ascension difficulty to the high work positions in spite of your largest education, segregation occupational, low noticed remuneration and vulnerable of dismissal in reason of the marriage or pregnancy state.

Keywords: Woman. Work. Right. Equality. Gender.

¹ Projeto elaborado com o apoio do Programa Institucional de Iniciação Científica da Universidade Guarulhos – PIBIC-Ung (Rodada II-06).

² Acadêmica de Direito, cursando o décimo semestre pela Universidade Guarulhos. Pesquisadora bolsista pelo PIBIC – UNG, Rodada II de 2006. Participante da VI Jornada de Iniciação Científica da Universidade Guarulhos.

³ Graduada em direito, mestrando e doutora pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.



INTRODUÇÃO

O trabalho da mulher não deve ser analisado apenas do ponto de vista das leis que o regulam, por se tratar de objeto de estudo multifacetado requer uma abordagem multidisciplinar. A divisão social do trabalho é natural, mas é influenciada de forma marcante pela evolução histórica, social e cultural.

A norma principiológica do fundamento jurídico, de tratamento diferenciado para a mulher no âmbito das atividades laborais, provém do Código Civil de 1916. Esse era um sistema patriarcal, que sofreu modificações em 1962, com o Estatuto da Mulher Casada, Lei n.º 4.121, em que a mulher obteve autonomia ⁽¹⁾.

A separação da massa social tem como tradição o gênero, ficando destinado aos homens o trabalho, produtivo e remunerado e às mulheres destinado o trabalho, doméstico e reprodutivo. O surgimento do trabalho na indústria foi o precursor para a dupla jornada de trabalho: obrigações domésticas e laborais.

A sociedade paternalista criou preconceito com relação ao trabalho feminino, pois somente o chefe da família deveria trabalhar. Isto refletiu no comportamento da mulher, que, em busca de emprego, se submeteu a jornadas excessivas e aquém dos salários percebidos pelos homens. Os trabalhadores homens eram tão desprovidos de proteção que as medidas impostas às mulheres soavam quase como uma proibição de contratá-las.

Normas atuais dizem respeito à proteção da mulher com fundamento na sua fragilidade física. Na realidade, isso somente ocorre no período de gravidez (proteção à própria espécie humana), após o parto e a amamentação, bem como a impossibilidade de levantamento de pesos excessivos, portanto sendo injustificável qualquer outra forma de proteção que, em vez de protegê-la, apenas a discriminaria.

O problema da discriminação da mulher é algo que advém desde o surgimento da sociedade estruturada em uma sedimentação hierárquica, em razão das características físicas e biológicas da mulher, que

gerava uma subordinação aos homens, tornando-se, portanto uma questão social que foi se transformando com o passar do tempo.

Gradativamente houve uma evolução em vários ramos de atividades da sociedade e que, a princípio, a mulher estava limitada a ingressar na vida acadêmica em cursos que se alinhavam com uma vida doméstica e familiar. Numa tentativa de alterar essa situação, as mulheres criaram movimentos em todo o mundo. No Brasil, durante o século XIX, ocorreu publicação de textos feministas e intervenções através de manifestações de várias formas, desencadeadoras de uma vida menos subordinada às gerações futuras ⁽²⁾.

Analisando a legislação anterior em relação aos direitos da mulher, pode-se constatar que sua participação na política só ocorreu com a inserção, na Constituição Federal de 1943, do seu direito ao voto. Em 1945, iniciaram-se movimentos em busca de eleição aos cargos políticos da época, sendo eleitas, em sua maioria, pelo Partido Comunista e outros que o apoiavam. Contudo, com a cassação dos partidos de esquerda elas perderam o mandato ⁽³⁾.

Nas décadas de 60 a 80, houve a busca de recuperação e criação de direitos civis, além de inúmeros estudos para demonstrar e tentar modificar o quadro de total desigualdade nas carreiras, nos bancos acadêmicos e principalmente no ambiente de trabalho. Após essa constatação, os movimentos feministas empreenderam-se para transformar seus ideais em leis. Não obstante “a igualdade não se impõe pela lei, embora esta seja valiosa em casos de comprovada discriminação” ⁽⁴⁾.

“Esta questão merece estudos mais aprofundados em pelo menos dois aspectos: a) pode acontecer que muitas mulheres de curso superior, premidas pelo peso da dupla jornada de trabalho e pela maior dedicação aos afazeres domésticos (especialmente a criação dos filhos) se abstenham de disputar com os homens posições de maior responsabilidade

¹ UNIFEM, AVON, CFEMEA, CECIP, 2004

² BLAY, 2002

³ BLAY, p.10

⁴ BLAY, p.14



e cargos de chefia que são melhores remunerados; b) pode acontecer de muitas mulheres optarem por investir em carreiras mais estáveis, mesmo que pior remuneradas, num trade-off entre segurança e rentabilidade”⁽⁶⁾.

Normas protecionistas, concedidas às mulheres antes desse período, não passavam de meros instrumentos para descaracterizar a desigualdade, como por exemplo: impedir seu trabalho noturno (CLT, art. 379 revogado pela Lei 7.855/89) e outras medidas para manter os baixos salários. Tudo isso servia apenas para ocultar a dupla jornada de serviço e manter as mulheres em suas obrigações materna e doméstica⁽⁷⁾.

“...mas a causa real dessa proteção foi mais a necessidade de impedir que, explorando sem limites o braço da mulher e da criança, as fábricas fossem suprimindo, tanto quanto possível, o braço masculino, provocando a existência de milhares de desempregados que se tornavam um perigo social...”⁽⁸⁾

Em 1918 o projeto do Código do Trabalho no Brasil (que não foi aprovado) continha um artigo que dava à mulher casada o direito de trabalhar sem a autorização do marido, tendo suscitado “diversas críticas por parte dos parlamentares”⁽⁹⁾.

A recomendação e maior aceitação do mercado naquela época, para o serviço feminino, direcionado a trabalhos em que há movimentos automáticos subestimavam, em muito, sua capacidade intelectual; nem se pensava, então, em mulheres exercendo cargos de chefia ou gerência, tampouco os que demandassem maior raciocínio intelectual⁽¹⁰⁾.

Em suma: a limitação da mulher, na década de 30, foi marcada pela proteção ao âmbito maternal e físico/biológico. Na década de 80, temos a redução dos princípios protecionistas, porém passa a haver maior

informalidade na contratação de mulheres, ausência de proporcionalidade de capacitação profissional e redução nos salários, além de persistência de sua retirada do mercado de trabalho com a chegada da maternidade⁽¹¹⁾.

A situação da mulher, no mercado de trabalho, evoluiu nessas últimas décadas, como resultado do grande número de movimentos sociais que geraram uma revolução cultural e política na sociedade.

Desde então se buscou promover melhores condições para as mulheres no mundo, transformando paradigmas em concepções de desenvolvimento e democracia, ampliando horizontes em direitos humanos, cidadania e trabalho, através de movimentos nacionais e internacionais que discutiram essas condições; demonstrando a necessidade do reconhecimento do trabalho doméstico e a ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho, tendo o Estado como o principal responsável pela política econômica e pela promoção da justiça social.

2. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Gênero: “do latim genus (família, raça), oriundo do grego genus, exprime uma série de coisas ou as espécies de coisas que se assemelham, sendo por essa razão agrupada sob uma indicação ou designação geral. O gênero é o que é comum a várias espécies. Representa, pois, o grupo de coisas não individualizadas de per si, mas encaradas pela classe a que pertencem. A individualização, dentro da classe ou da generalidade, é que identifica a espécie”⁽¹²⁾.

Discriminação contra a mulher é toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício, pela mulher independentemente

¹ Trade-offs: ocorrem quando se abre mão de algum bem ou serviço distinto para se obter outro bem ou serviço distinto.

⁶ BLAY, p.04

⁷ SUSSEKIND, 1997

⁸ SUSSEKIND, p.14

⁹ CALIL, 2007

¹⁰ CALIL, p. 459 - 461

¹¹ NOVAIS, 2005

¹² PLÁCIDO E SILVA, 2001



de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (Ministério do Trabalho)

As diferenças entre homens e mulheres vão além de suas características biológicas; possuem um valor simbólico, atribuído pela cultura de cada sociedade de acordo com época e espaço geográfico.

A palavra “gênero” começou a ser utilizada nos anos 80 do século XX, pelas feministas americanas e inglesas, para explicar a desigualdade entre homens e mulheres, concretizada pela discriminação e opressão das mulheres, deixando claro que a discriminação das mulheres não é um problema exclusivo das mulheres ou natural, mas decorrente das relações entre os sexos, constituído ao longo da história e implementado pela cultura.

Para análise dessa diferenciação social, devem ser observados a classe e o status; desta união bifocal nasce o princípio basilar para dicotomia no trabalho produtivo (pago) e reprodutivo (não pago), melhores salários (homens) e cargos hierarquicamente inferiores (mulheres).

A relação gênero é essencial para abordar a discriminação da mulher no mundo do trabalho, pois somente dessa forma é possível perceber as desigualdades das construções sociais, estruturadas a partir das diferenças biológicas, o que torna a cultura de uma sociedade discriminadora, podendo ser gradativamente alterada.

Pode parecer a um observador menos atento que esse é um problema exclusivo das mulheres, afinal são elas que enfrentam a discriminação, e não os homens. Porém, quando mulheres são discriminadas, quando enfrentam situações em que têm negado seu direito à igualdade, não sofrem apenas elas, mas a sociedade como um todo. Sociedades menos igualitárias têm mais dificuldade de produzir

avanços sociais, gerando menos crescimento econômico, sem o qual um país entra em recessão, que culmina em desemprego e no agravamento dos males sociais. Um quadro triste, porém bem conhecido ⁽¹³⁾.

As leis foram, e são ainda hoje em algumas regiões, instrumentos de controle criados pelo poder. O cumprimento obrigatório, sob pena de sanções, torna socialmente aceitável o inaceitável e beneficia sempre o grupo mais forte. Perdurou por tempo suficiente, mas ainda são vistas como verdades imutáveis e incontesteáveis, como se da própria natureza das coisas se tratasse, o que não é na realidade como se pode constatar através do estudo das leis nacionais relacionadas à mulher.

Faz-se necessário conscientizar a família de que as responsabilidades domésticas não residem apenas na seara da mulher, mas sim que cabe aos cônjuges comungar destas atividades, trazendo equilíbrio para a vida em comum e individual, no âmbito social e profissional, para nortear o futuro das novas gerações.

3. TRABALHO DA MULHER NA ANTIGUIDADE

Período Colonial: Mulheres consideradas livres, neste período, eram apenas as brancas, uma pequena minoria, enviadas de Portugal pelos pais, para povoar as novas terras. Tinham como papel social o de esposa, como bem mostra uma expressão corrente à época, “branca para casar, negra para trabalhar.”

A pequena indústria doméstica era entregue às mulheres da casa – panificação, tecelagem e alfaiataria. Frisa-se que a mulher apenas participava desses ofícios, pois eram predominantemente masculinos. Havia também os exclusivamente femininos, como os de doceira, fiandeira, rendeira, costureira. O comércio ambulante foi atividade, preponderantemente, feminina, exercida por mulheres livres ou escravas; tendo sido até mesmo prestigiado pela legislação portuque-

¹⁴ CALIL, 2007



sa, que criou uma reserva de mercado para as mulheres em determinados produtos e serviços.

Período Imperial: A Constituição Política do Império do Brasil praticamente negava a existência das mulheres, não lhes permitindo sequer o direito ao voto. As mulheres eram, em sua maioria, mantidas no analfabetismo, limitadas ao espaço doméstico. Neste período, dá-se, nas relações da família rica burguesa, maior valorização da intimidade e maternidade (prendas domésticas, fazer ou mandar fazer a comida, costurar e bordar). Esse valor tornou a família um ambiente de fortalecimento da mulher, que educa os filhos e cuida do marido. Já à mulher pobre (doces por encomendas, arranjos de flores, bordados a crivo, aulas de piano e solfejo) restava apenas o trabalho para manter seu sustento e da numerosa prole enfrentando preconceitos em uma sociedade dominada pelos homens. Escravas exerciam trabalhos de tecelãs, fiandeiras, rendeiras, carpinteiras, azeiteiras, amas-de-leite, pajens, cozinheiras, costureiras, engomadeiras, mão-de-obra para qualquer serviço – “a mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro”, como se dizia à época ⁽¹⁴⁾.

Período Republicano: Ocorreu a aceleração da urbanização em decorrência do fluxo de ex-escravos e de imigrantes, entre eles mulheres, em sua maioria sem marido, que lutavam pelo sustento da família enfrentando a discriminação no trabalho e na vida social. No início da industrialização o custo da mão-de-obra da mulher era 30% inferior ao da do homem, sendo o trabalho feminino direcionado a ramos com menos mecanização, tecelagem e fiação, e quase sempre realizado em casa, para não prejudicar o convívio familiar.

O trabalho desenvolvido pela mulher, no campo, dependia da conjugação casa/trabalho, da roça e do cafezal, ou seja, dupla jornada de trabalho. Muitas mulheres não existiam como trabalhadoras individualizadas, pois seus trabalhos eram englobados com o trabalho familiar controlado pelo pai ou marido, naturalmente não remunerado e considerado como doméstico. À mulher solteira restava o trabalho doméstico na casa do proprietário da fazenda cafeeira.

Anos 1950 e 1960: A distinção no trabalho ocorria de acordo com o nível social da mulher: as de classe média visualizavam o trabalho como algo sofisticado, passível de ser interrompido com a chegada dos filhos, e complemento à renda do marido. Para a mulher de baixa renda, restava satisfazer-se com seu status de operária; trabalhar era a única maneira de manter seu sustento e o de sua família. Neste período a mulher vê o trabalho como necessidade e não como um caminho para a independência.

Anos 1970 e 1980: É nesse período que ocorre a intensificação do trabalho da mulher em decorrência do aceleração do processo de industrialização e urbanização, do alto índice inflacionário e das dificuldades econômicas, como uma necessária complementação à renda familiar. As mulheres ainda buscaram aprimorar seus níveis de escolaridade, já que isso era fator primordial para permanência no emprego. Tem-se a mulher em busca de independência econômica, com aperfeiçoamento profissional e escolar, adiando o casamento, que passa a ocupar um segundo plano.

Também no campo ocorre a transformação do trabalho da mulher. Em decorrência de necessidades econômicas o chefe da família perde o poder, passando a mulher a ter possibilidade de vender seu trabalho a outros fazendeiros e usinas, porém não há nesse período qualquer legislação direcionada especificamente ao trabalho rural da mulher ⁽¹⁵⁾.

4. SITUAÇÃO DAS MULHERES NO MUNDO DO TRABALHO

De acordo com pesquisa realizada pelo Fundo de Igualdade de Gênero Brasil – Canadá ⁽¹⁶⁾ é possível analisar a inserção das mulheres no trabalho, tendo como foco a América Latina e sob os seguintes aspectos:

Aumento da participação no mercado de trabalho – Segundo a OIT, durante 1990, ocorreu aumento da participação da mulher no mercado de trabalho,

¹⁴ HOBBSAWM, 2006

¹⁵ TOLEDO, 2005

¹⁶ CARREIRA, 2004



sendo que na América Latina o número de trabalhadoras passou de 39% para 45% em 1998. No Brasil foi de 40% para 45% e já em 2003 chegou a 55,1%, sendo mais intenso para mulheres pobres de 0,74% para 0,81% entre 1990 a 1998. Esse aumento representou também o ingresso de jovens de ambos os sexos, de 14 a 19 anos, significando o abandono dos estudos ou duplo esforço do trabalho e estudo, prejudicando uma futura boa inserção no mercado.

Predomínio feminino nos segmentos menos valorizados – Brasileiras continuam concentradas em atividades do setor de serviços, saúde, educação, administração, comunicação, serviços comunitários e pessoais, ocupações que em sua maioria oferecem baixos salários e condições precárias de trabalho. Emprego doméstico representa 17% do trabalho feminino; agrícola, 20%; comércio de mercadorias, 13,5%; prestação de serviços, 28,4%; e atividades sociais, 17,4%. São redutos femininos: costura, 94%; magistério e ensino fundamental, 90%; secretariado, 89%; telefonia/telegrafia, 86%; enfermagem, 84%; e recepção, 81% ⁽¹⁾.

Presença marcante no mercado informal – O mercado informal engloba 51,6% das mulheres trabalhadoras no Brasil, tendo menos qualidade de emprego, menores rendimentos, condições de trabalho precárias e menor proteção social.

O desemprego é maior – Na última década o desemprego cresceu para ambos os gêneros. No Brasil a taxa de desemprego feminino registrou grande aumento. Entre pobres, mulheres representam maiores taxas de desemprego, uma a cada cinco mulheres encontra-se desempregada, e as negras enfrentam mais desemprego que as brancas. Essa dificuldade de emprego formal é resultado da discriminação das empresas que não as contratam, alegando altos custos e problemas para a manutenção de emprego em caso de gravidez – ao menos 120 dias de afastamento do trabalho e obrigatoriedade de conceder flexibilidade de horário para a mãe amamentar o filho, além de arcar com o custo de creches. Porém, tais dificuldades impostas são injustificáveis, já que parte dos benefícios

é de responsabilidade do sistema de seguridade social e não são custos que recaem diretamente sobre as empresas ⁽¹⁸⁾.

Desigualdade nos rendimentos – Essa é uma marca da desigualdade de gêneros. Entre países do MERCOSUL, o Brasil é o que apresenta maior índice, e quando se trata da informalidade a diferença se mostra ainda pior. Em média, as mulheres recebem 65% menos que os homens; já as negras recebem metade dos rendimentos das brancas, em decorrência da concentração dessas mulheres em ocupações de baixíssima remuneração.

Escolaridade – As brasileiras possuem mais escolaridade, sendo maioria nas universidades, mas isso não tem repercutido em igualdade salarial com a classe masculina do País no mercado de trabalho – exigem-se da mulher quatro anos a mais de estudos, em média, para que obtenha os mesmos rendimentos iguais ao recebidos pelo profissional masculino que exerce a mesma função.

Ascensão na carreira – As mulheres enfrentam maior dificuldade para ascender a cargos mais elevados e mais bem remunerados, pois geralmente têm de apresentar mais tempo de escolaridade que o homem. Mesmo em profissões predominantemente femininas, os cargos de chefia são, em grande parte, exercidos por profissionais masculinos.

Trabalho doméstico – Continua a ser exercido, predominantemente, por mulheres, ampliando um pouco mais a sua renda, mas com as piores remunerações e condições, com a dupla jornada da mulher, o que lhe vem a acarretar inúmeros problemas de saúde. Há ampliação significativa de mulheres no mercado de trabalho, mas, em contrapartida, não aumentou, de forma significativa, a presença de homens no trabalho doméstico ⁽¹⁹⁾.

As mulheres negras e a desigualdade entre as mulheres – Em todos os itens as mulheres negras enfrentam condições ainda piores, no que se refere a rendimento, desemprego, acesso a escolaridade, postos de trabalho e profissões, ficando, portanto, vulneráveis

¹ Dados de 2001 do DIEESE

¹⁸ OIT, 2006

¹⁹ SPM, SEPPPIR, CIDA, 2007



a ocupações mal pagas, sem proteção social e submetidas a situações de precarização.

Mulher e poder – Apesar do destaque em cenários políticos, e de grandes eventos nacionais e internacionais, a presença da mulher ainda é restrita em postos estratégicos no mundo do trabalho, como por exemplo, nos sindicatos, onde são consideradas sem importância e não obtêm providências quanto ao problema da desigualdade de gênero.

A necessidade de abordar o gênero masculino com os recortes de raça e classe social possibilitou, a alguns projetos, revelar que a naturalização de preceitos e comportamentos indesejados do patriarcado torna legítimas não só as situações de discriminação e desigualdade entre homens e mulheres, mas também entre os próprios homens e entre as mulheres. Tal naturalização gera diversas violações de direitos que vão do mundo doméstico ao mercado de trabalho e aos demais espaços públicos e da vida em sociedade. Envolver cada vez mais os homens na construção da justiça de gênero é um desafio complexo, (...) ⁽²⁰⁾.

5. CONSTITUIÇÃO FEDERAL E CLT NO TRABALHO DA MULHER

O próprio ordenamento jurídico assegura desigualdades jurídicas que são toleráveis, pois sua existência se funda na necessidade de moldar a sociedade para uma igualdade material. A proibição desse arbítrio não significa discriminação a partir de critérios infundados, consiste no princípio da não discriminação. O princípio da igualdade cria aos destinatários deveres de agir em certos moldes, já o princípio da não discriminação tem caráter negativo, ou seja, a proibição de desequiparação de fatos típicos iguais, exceto se houver um fundamento lógico para justificar a desigualdade de tratamento.

Portanto, considera-se injustificada toda distinção que tenha por efeito anular a igualdade de oportunidades ou tratamento. Esta é vedada pelo ordenamento jurídico, e se classifica como discriminação ilícita ⁽²¹⁾.

O artigo 7.º, inciso XX, da Constituição Federal, diz respeito à proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, tratando de forma direta a não discriminação no trabalho. O foco principal da norma é proporcionar as mesmas possibilidades de trabalho aos gêneros: para tanto a legislação ordinária deverá proporcionar incentivos peculiares visando à proteção e ao estímulo do trabalho da mulher ⁽²²⁾.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, artigo VII, trata de determinação indireta de proteção ao trabalho da mulher, para que não haja discriminação entre gêneros, salvo aquelas determinadas na própria Constituição Federal ⁽²³⁾.

5.1. Duração do Trabalho da Mulher

É igual ao de qualquer outro trabalhador, de 08 horas diárias e 44 horas semanais (artigo 7.º, XIII, CF), revogados, portanto os artigos 374 e 375 da CLT, que exigiam acordo ou contrato coletivo, homologado pela autoridade competente, sobre prorrogação e compensação de jornada (Lei n.º 7.855 de 1989).

Pode a mulher fazer horas extras, nas mesmas condições que o homem, eis que foi revogado o artigo 376 da CLT pela Lei n.º 10.244/01, o qual retirou os critérios de excepcionalidade e força maior e limitação ao máximo de 12 horas. Sobre o salário-hora seria acrescido, ao menos, 25% sobre o valor da hora normal.

Na verdade, as medidas revogadas tornavam a mulher dependente, pois submetiam sua contratação à autorização sindical, com supervalorização do valor da hora-extra e da limitação de cumprimento, restringindo ou tornando inviável sua mão-de-obra ao empregador.

5.2. Salário

²⁰ CARREIRA, 2004

²¹ NOVAIS, 2005

²² MARTINS, 2006

²³ BOSELLI, 2006



Vedada qualquer distinção entre homens e mulheres, diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (artigo 7.º, XXX, CF), o artigo 5.º, da CLT preceitua que todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo. De acordo com o artigo 377, CLT, garantindo status de ordem pública às medidas protetoras ao trabalho da mulher, tornando injustificável a redução salarial. Enquanto a equiparação salarial é regulada pelo artigo 461, CLT, em sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. O artigo 76 da CLT determina que o pagamento do salário-mínimo não pode estabelecer distinções quanto ao sexo. O artigo 373-A, inciso III, da CLT, redação pela lei n.º 9.799/99, veda a consideração do sexo, da idade, da cor ou da situação familiar como variáveis determinantes para fins de remuneração, formação profissional ou oportunidade de ascensão na carreira.

O artigo 377 da CLT afirma que “a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”. Entretanto, a realidade demonstra que ao ingressar no mercado de trabalho, a mulher recebe salário inferior àquele percebido pelo homem, conforme comprovam os dados estatísticos anteriormente apresentados. Ainda mais gravosa é a situação da mulher negra, vítima da dupla discriminação gênero/raça. ⁽²⁴⁾

5.3. Trabalho Noturno

Restrições: foram previstas, inicialmente no Decreto n.º 21.417-A/32 que vedava o labor noturno às mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou privados, no horário das 22h às 05h, com algumas exceções. A redação antiga do artigo 379 da CLT proibia o trabalho da mulher havendo exceções como:

- a) Às mulheres que trabalhavam em oficinas da família;
- b) Àquelas, maiores de 18 anos, que prestavam serviços em empresas de telefonia, radiotelefonia ou radiotelegrafia;
- c) Às maiores de 18 anos, prestadoras de serviços de enfermagem, atividade de higiene;
- d) Às maiores de 21 anos, empregadas em casas de diversão, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres, atividades de bem-estar;
- e) Às ocupantes de postos de direção ou qualificação técnica de acentuada responsabilidade, desde que seu trabalho não fosse contínuo.

No artigo 380 da CLT, para trabalhos em casas de diversão e similares, era necessária apresentação de atestados de bons antecedentes (atestado de capacidade física e mental do médico oficial, e fixação pelo empregador do salário a ser recebido). Os dispositivos permaneceram em vigor até 1989, quando foram revogados pela Lei n.º 7855/89.

Atualmente, não há qualquer distinção entre o homem e a mulher. Conforme artigo 73, CLT, é permitido em qualquer local, tendo adicional de 20% sobre a hora diurna, sendo a hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos, no horário das 22 as 05h.

5.4. Períodos de Descanso

Estes períodos são aproximadamente iguais para o homem e para a mulher, sendo que entre duas jornadas deve haver intervalo de 11 horas, no mínimo para repouso. Em caso de prorrogação desse horário à mulher, é obrigatório um intervalo de 15 minutos, antes do período extra, artigo 384 CLT. Esse critério não existe para os homens o que o torna fator discriminatório para contratação da mulher. Às mulheres é dado o direito a descanso semanal remunerado de 24 horas, de preferência aos domingos, salvo caso de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, podendo então recair em outro dia. Quando a mulher trabalhar aos domingos terá escala de revezamento quinzenal para que de 15 em 15 dias o repouso seja aos domingos (artigo 386, CLT).

²⁴NOVAIS, 2005



Também possuem direito de descanso para refeição, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas (artigo 383 CLT), salvo hipótese prevista no artigo 71, parágrafo 3.º CLT. As mulheres caso trabalhem por mais de quatro horas e menos de seis, terão intervalo de 15 minutos.

5.5. Trabalhos Proibidos

Revogado o artigo 387, CLT, pela Lei n.º 7.855 de 1989, não sendo mais proibido o trabalho em subterrâneos, minerações em subsolo, pedreiras e obras de construção pública e particular. Revogado o artigo 387, alínea b, pela mesma lei, podendo a mulher trabalhar em locais perigosos, insalubres ou penosos. Proibido o emprego de mulher em trabalho que demande emprego de força muscular superior a 20 quilos em trabalho contínuo, ou 25 quilos para ocasional em se tratando de trabalho por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos, há permissão legal (artigo 390, parágrafo único, CLT). Essa proibição do artigo 390 da CLT sofre críticas da doutrina, pois muitas mulheres trabalham com pesos, principalmente no campo: o ideal seria abolir essa restrição e “submeter a apreciação de cada caso às condições pessoais da empregada, ao tempo consumido na atividade, às condições de serviço, com atenção ao disposto no artigo 483, alínea “a”, da CLT” (permite ao empregado rescindir o contrato de trabalho quando forem exigidos serviços superiores às suas forças). Convenção n.º 136 de 1971 da OIT, ratificada pelo Brasil, traz proteção contra riscos de intoxicação provocada por benzeno, proibindo trabalho das mulheres grávidas e em estado de amamentação em locais onde haja exposição ao benzeno ⁽²⁵⁾.

A criação de mito em torno da fragilidade feminina foi estratégia para privá-la de diversos direitos, tais como independência, mobilidade, livre escolha do trabalho e à educação. Fraqueza era sinônimo de incapacidade. Sabemos hoje que, na realidade, a natureza dotou as mulheres de grande resistência física, sem a qual não poderiam fazer face às exigências da gravidez, do parto, da amamentação e criação dos filhos. A

sua maior longevidade é apenas um dos aspectos que desmentem o mito da fragilidade. No entanto o mito serviu para manter as mulheres afastadas das práticas desportivas e da cultura física, incluindo práticas de luta e autodefesa, tornando-as vulneráveis a ataques e agressões, sem grandes possibilidades de defenderem a si próprias, aos seus filhos e aos seus bens.

5.6. Métodos e Locais de Trabalho

As regras do artigo 389, CLT, são gerais e dizem respeito a qualquer trabalhador, de acordo com o artigo 200, CLT.

Artigo 389. Toda empresa é obrigada:

- I. *a prover os estabelecimentos de medidas concernentes a higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;*
- II. *a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres descanso sem grande esgotamento físico;*
- III. *a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa, e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;*
- IV. *a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele de acordo com a natureza do trabalho.*

²⁵ MARTINS, 1996



5.7. Proteção à Maternidade

As normas de proteção à gravidez e à maternidade destinam-se não apenas à trabalhadora que é ou será gestante e mãe, mas também têm como foco proteger o filho desta mulher desde sua concepção. A maternidade foi, por muito tempo, usada como argumento para que a mulher não trabalhasse, já que deveria ficar em casa cuidando dos filhos. Porém, muitas mulheres jamais tiveram a opção de não trabalhar para cuidar de seus filhos, pois, para elas, o sustento deles advinha de seu trabalho. E, principalmente após a revolução industrial, que promoveu o emprego de mulheres em larga escala, caíram por terra os argumentos de que a mulher não deveria trabalhar, surgindo a necessidade de garantir-lhe direitos iguais aos dos homens trabalhadores. Ainda hoje existem defensores de que a maternidade é um empecilho para a contratação de mulheres em idade reprodutiva; porém, vez que o poder público arca integralmente com o pagamento do salário-maternidade, semelhante argumentação mascara, na verdade preconceito ⁽²⁶⁾.

O artigo 196 da CF/88 estabelece ser a saúde direito de todos e dever do Estado, confere os fundamentos necessários a serem evitados os riscos à saúde e ao desenvolvimento da gravidez e da criança.

O pagamento do período em que a gestante ficava afastada para dar à luz era feito pelo empregador, o que de forma expressiva inibia a contratação de mulheres, pois se o empregador tinha de pagar o salário da empregada no período de gestação e após o parto, não lhe era de interesse contratar mulheres. O Decreto n.º 51.627 de 1962, promulgou a Convenção n.º 03 da OIT de 1919, que previa o pagamento das prestações para manutenção da empregada e de seu filho pelo Estado ou sistema de seguro. Na Convenção n.º 103 da OIT de 1952, promulgada pelo Decreto n.º 58.020 de 1966, que reviu a Convenção n.º 03, dispondo no artigo 8.º, inciso IV, que nenhum empregador deveria

ficar responsável pessoalmente pelo custo das prestações devidas à mulher que empregava, com a finalidade de inibir a discriminação da mulher. Somente com a Lei n.º 6.136 de 1974, o salário maternidade passou a ser uma prestação previdenciária, isentando o empregador de seu pagamento. Portanto sua natureza jurídica atual é de benefício previdenciário, incluído no artigo 201, inciso II e artigo 7.º, inciso XVIII, da Constituição Federal. O custeio era de 0,3%, artigo 4.º da Lei n.º 6.136 de 1974, foi extinto pela Lei n.º 7.787 de 1989, ficando englobado no percentual de 20% que a empresa deve recolher sobre a folha de pagamento, artigo 3.º, parágrafo 1.º, da Lei n.º 7.787 de 1989, sendo repetida na Lei n.º 8.212 de 1991 em seu artigo 22, inciso I. O período de gozo do salário-maternidade era de 84 dias, sendo 28 dias antes (4 semanas) e 56 dias depois do parto (8 semanas), totalizando 12 semanas. Período estendido pela Constituição de 1988, sendo atualmente o período de 120 dias (artigo 7º, inciso XVIII), sem prejuízo a salário e emprego; a especificação de 28 dias antes e 92 dias depois do parto (aproximadamente 17 semanas) consta na Lei n.º 8.213 de 1991, artigo 71 a concessão do benefício independe de tempo de serviço da empregada e não se sujeita ao regime de carência ou a qualquer outro, como ocorre com outros benefícios previdenciários ⁽²⁷⁾.

Importantes foram as mudanças ocorridas em relação à fonte pagadora do benefício, visto que deixá-lo ao encargo do empregador, fazendo com que o mesmo arcasse com o pagamento de salário durante o período de afastamento, desestimulava a contratação de mulheres devido ao encarecimento do valor da mão-de-obra ⁽²⁸⁾.

O início do afastamento deverá ser determinado por atestado médico, cabendo à empregada notificar o empregador da gravidez. Em casos excepcionais, o período de antes e depois do parto poderá ser aumentado por mais duas semanas cada, mediante atestado médico; podendo inclusive a mulher mudar de função

²⁶ CALIL, 2007

²⁷ ABRAMO, 2005

²⁸ NOVAIS, 2005



mediante determinação médica. A rescisão de contrato por parte da mulher por motivo de gravidez é permitida desde que a continuação do trabalho lhe seja prejudicial à saúde de acordo com determinação médica, não sendo necessária a concessão de aviso prévio, artigo 394 CLT. Atestados, fornecidos pelo Sistema Único de Saúde ou serviço médico da empresa, deverão indicar os períodos antes e pós-parto, bem como a data de início do afastamento. Parto, sem acompanhamento médico, deverá ser atestado pela perícia médica.

Durante o afastamento a empregada tem direito a salário integral; se este for variável, deverá ser calculado pela média dos seis últimos meses de trabalho, incluindo vantagens adquiridas pelas normas coletivas da categoria e outras normas durante o período de afastamento (artigo 396 CLT), e garantido o retorno à atividade ela que realizava antes na empresa. A empregada doméstica tem seu salário maternidade correspondente ao seu último salário-de-contribuição. À trabalhadora avulsa, seu salário maternidade consistirá uma renda mensal igual a sua remuneração integral. Foi estabelecido limite máximo (R\$ 12.720,00) ao teto dos ministros do Supremo Tribunal Federal, ou seja, mesmo que a gestante seja assalariada com valores acima deste piso poderá receber somente até o limite estabelecido por força da Resolução n.º 236 de 2002 do STF.

O salário-maternidade não fica condicionado ao nascimento do filho com vida. No caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, direito a repouso remunerado de duas semanas, podendo retornar à sua função anterior ao afastamento. O aborto criminoso, não dá direito a licença. Há entendimento contrário, no sentido de que não há fundamento ético em condicionar a licença ao aborto não-criminoso, se for considerado que 50% da mortalidade materna feminina na América Latina advém de aborto clandestino. Nascimento de filhos gêmeos ou parto múltiplo não implica a pagamento superior ou em dobro. A comprovação de gravidez durante o aviso prévio garante salário-maternidade.

Deixa de existir a licença na hipótese de falecimento da gestante, havendo a extinção do contrato de

trabalho e extinção das obrigações advindas, a encargo do empregador ou do órgão previdenciário, e norma que poderia ser assim orientada: “concessão, ao pai, do restante da licença, para que ele cuide da criança”, como ocorre nas legislações portuguesa, espanhola, colombiana e chilena. Ao falecimento do filho, permanece o direito à licença e ao salário-maternidade, pois não estão condicionados ao nascimento do filho: antes da ratificação da Convenção n.º 103 da OIT poderia ser admitido o retorno da mãe ao trabalho desde que sua saúde não a impedisse.

(...) É explicável que a mãe adotiva, sob um aspecto social, deva também ter direito a licença-maternidade, com o objetivo de amamentar o recém-nascido, se for o caso, assim como dar afeto ao adotado, inclusive para que este possa se integrar à nova família que o acolhe. (...) Dessa forma, é preciso que o Direito também ampare essa situação, isto é, o direito a ser protegido não é apenas da gestante, mas também da criança recém-nascida, com o objetivo que esta possa se adaptar ao mundo exterior e se desenvolver. (...) A mãe adotiva tem os mesmos encargos que a mãe natural, devendo, assim, ser protegida, pois a proteção é destinada não só a mulher, mas ao recém-nascido, com cuidados com a alimentação⁽²⁹⁾.

Em caso de Adoção e Guarda Judicial, será concedida licença-maternidade, artigo 392-A da CLT. O período de afastamento varia conforme a idade da criança em adoção. Adoção ou guarda de criança de até 1 ano de idade tem garantido o período de 120 dias de licença; criança de 1 a 4 anos: período de 60 dias; para os casos em que a criança tem de 4 a 8 anos, período é de 30 dias; e para os casos de idade superior a 8 anos não há direito a salário-maternidade. Somente será concedida licença com a apresentação do termo judicial de guarda ou adoção. É indevido o salário no período de estágio de convivência, pois não há sentença de vínculo de adoção. Se o juiz declarar a

²⁹ MARTINS, 1996



existência da guarda, a mãe terá direito à licença.

Os regulamentos, contratos de trabalho e normas coletivas não podem fazer menção à não contratação de mulheres grávidas nem é permitida a rescisão do contrato de trabalho sob argumento de que a empregada se encontra grávida ou contraiu matrimônio, artigo 391 CLT. Súmula 244, inciso I, do TST: “o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade”. Há corrente no sentido contrário, que entende necessário prévio conhecimento, real ou presumido, por parte do empregador, do estado de gestação da empregada referente à licença obstada. Quanto à paternidade, dispôs que o prazo da licença-paternidade seria de cinco dias, até que fosse promulgada lei complementar sobre a matéria (ADCT, artigo 10, parágrafo 1.º).

O objetivo da Constituição Federal é proteger o emprego contra a rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregador, impedindo que a função fisiológica da mulher no processo de reprodução constitua causa de discriminação, com embaraços ao exercício de seu direito ao trabalho. Diante da finalidade da norma constitucional, deve a empregada ser reintegrada no emprego em caso de dispensa⁽³⁰⁾.

5.8. Amamentação

Restrições: A redação primitiva dos artigos 397 e 398 da CLT previa que a construção de creches era obrigação do empregador ou das instituições privadas, sendo tarefa da Previdência Social, organizar, dirigir e financiar.

Atualmente: A Convenção n.º 103 da OIT, artigo V, estabelece que a mulher poderá interromper suas atividades para amamentar seu filho durante um ou vários períodos, sendo que a duração é fixada pelo artigo 396 da CLT. A empregada terá direito a dois intervalos de descanso de meia hora cada até seu filho completar 6 meses de idade, podendo o prazo ser dilatado a critério da autoridade competente ou se a saúde da

criança exigir: a empresa não é obrigada a pagar pelos intervalos, por falta de disposição legal.

O artigo 399, CLT, determina que estabelecimentos com ao menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde as empregadas guardarão sob vigilância os filhos em período de amamentação. Podendo tal exigência ser suprida mediante creches distritais mantidas diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pela própria empresa ou em regime comunitário. A Portaria n.º 3.296 de 1986, do Ministério do Trabalho, permite a substituição da concessão das creches pelo reembolso-creche. O Ministro do Trabalho deverá garantir diploma de benemerência a empresa que procederem dessa forma: trata-se de um incentivo moral, pela generosidade e eficiência de tais instalações. A assistência aos filhos dos trabalhadores é dever assumido pelo Estado. Fora o período especial de amamentação, há passagem de assistencial para educacional, conforme Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n.º 9.394/96).

O artigo 400, CLT, determina que os locais de guarda dos filhos deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária⁽³¹⁾.

5.9. Responsabilidades Familiares

Tema da Convenção n.º 156 e Recomendação n.º 165 da OIT, não ratificadas pelo Brasil, em que tais responsabilidades devem ser divididas entre os cônjuges para que nenhum sofra discriminação, esta responsabilidade, porém, recai geralmente sobre a mulher o que a prejudica no trabalho. O artigo 400 da CLT minorra esse efeito, prevendo local apropriado para amamentação dos filhos no local de trabalho. O artigo 389, parágrafo 1.º da CLT, prevê que o empregador deve disponibilizar um local apropriado para a guarda de crianças, podendo tal exigência ser suprida pelo atendimento de creches distritais, das próprias empresas ou comunitárias, parágrafo 2.º.

³⁰ BARROS, 1995

³¹ MARTINS, 2006



CONCLUSÃO

Desde o início dos tempos a mulher trabalha, se dedica àquilo que faz, demonstrando uma capacidade especialíssima que apenas recentemente obteve o necessário e essencial reconhecimento, mas ainda é pouco. Ao longo da história comprovam-se as mobilizações desse sexo para transformar toda uma cultura enraizada que insistia em sufocá-la. Apesar disso, a mulher conseguiu quebrar barreiras, “tetos de vidro”, bloqueios em sua ascensão na carreira, tornar-se mais qualificada, mas menos estimada. Para tratar do direito do trabalho da mulher, deve-se abordar um leque amplo de outros institutos políticos, culturais, sociais, para finalmente tentar traçar um perfil do gênero, fazer progressões e digressões no tempo e espaço, e buscar o nascedouro da discriminação.

As legislações nacionais, ordenamento jurídico pátrio, evoluíram no sentido de excluir o cunho protecionista, implementando uma nova política: a preservação da mulher por seu estado peculiar gravídico, uma característica social preservada pela Constituição Federal, com consequente delimitação legal estabelecida na CLT para o trabalho da mulher. Há resquícios protecionistas que persistem em meio a tanta evolução desse bem-sucedido processo equitativo de gênero. São mantidos atualmente na CLT e em leis esparsas: salário igualitário, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho, proteção à maternidade, amamentação e às responsabilidades familiares.

Não se justificam regulamentações discriminatórias, devendo permanecer a proteção à gravidez e à maternidade, sob pena de a mulher ter restringida sua possibilidade de contratação, interferindo em seu sucesso profissional.

Em nível macrossocial (microsocial, abrange uma pequena área da sociedade e macrossocial abrange uma área bem maior dessa mesma sociedade), é necessário promover políticas e ações positivas a serem definidas pelo Estado, de modo a proporcionar maior equilíbrio para ambos os sexos entre profissão e vida familiar. A regulamentação de novas formas de organização do trabalho; a redefinição das licenças parentais para proporcionar aos homens a licença-paternidade tão ampla quanto à licença da mulher, dando-lhes a possibilidade de acompanhar e cuidar dos

filhos. De igual modo, há que se fazer investimento em infra-estruturas sociais como: serviços de guarda e cuidado de crianças, idosos e doentes.

No nível privado – empresas e entidades empregadoras em geral –, é imprescindível a criação de uma cultura organizacional, valorizando os papéis masculino e feminino no plano profissional e no plano familiar. A alteração na cultura social com relação à desigualdade entre os gêneros terá como consequência a conscientização das entidades empregadoras, bem como dos colegas de profissão. Emergirão práticas que contribuem para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso a carreiras profissionais e no domínio das relações familiares.

As medidas a serem desenvolvidas e aplicadas para implementar a igualdade de gênero estão relacionadas à mudança de práticas e de atitudes no nível da vida familiar por parte das mulheres e dos homens. Dos homens, espera-se uma maior responsabilidade e partilha na realização das tarefas domésticas e na prestação de cuidados pessoais aos filhos e aos restantes membros do agregado familiar. Deve-se repensar os papéis sociais, trazendo a reflexão à importância da não discriminação dos gêneros, do convívio harmonioso e equilibrado, este é o verdadeiro significado da evolução contemporânea da igualdade, o que consequentemente facilitará e proporcionará a inserção da mulher no mercado de trabalho.

Medidas a serem desenvolvidas e aplicadas para implementar a igualdade de gênero.

- a) *Reconhecer e dar maior visibilidade às questões de gênero em toda a sociedade – a realização de pesquisas e estudos tem papel fundamental ao revelar a realidade da desigualdade, constituindo informação fundamental para legitimar as questões, sensibilizar a sociedade e influenciar as políticas públicas.*
- b) *Fortalecer os grupos e as entidades de mulheres por meio do apoio à organização e da formação de ativistas para uma atuação mais estratégica.*
- c) *Sensibilizar outros setores sociais para que assumam as questões de gênero como recorte estrutural de toda a sua atuação: por exemplo, os sindicatos, as empresas, os governos etc.*



E, a partir dessa sensibilização, estimular articulações e alianças que ampliem a possibilidade de transformação.

- d) *Desenvolver ações exemplares como a construção de pautas sindicais para as negociações coletivas e a promoção de ações afirmativas no mundo das empresas comprometidas com as equidades de gênero e raça.*
- e) *Transformar as políticas públicas: com o acúmulo de todos esses processos, atuar para que programas destinados ao mundo do trabalho reconheçam a problemática de gênero e contemplem ações e estratégias que tenham impactos sobre ela. Promovidas pelo Estado, essas têm papel decisivo para que as transformações sejam estruturais e atinjam o conjunto da realidade econômica e social.*

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, L. Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres. 1ª Edição. Brasília: OIT, 2005.

BARROS, A. M. de. A Mulher e o Direito do Trabalho. 1ª Edição. São Paulo: Editora Ltr, 1995.

BLAY, E. A. (org.). Igualdade de oportunidades para as mulheres: um caminho em construção. Ed. Humanitas – FFLCH/USP 2002.

BOSELLI, G. Legislação federal sobre direitos das mulheres / Questões de gênero nas constituições estaduais: similitudes, avanços e omissões a partir da Constituição Federal de 1988 / As leis estaduais e municipais e os direitos das mulheres. 1ª Edição. Brasília: Letras Livres, 2006.

CALIL, L. E. S. Direito do Trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. 1ª Edição. São Paulo: LTR, 2007.

CARREIRA, D. (org.). Igualdade de gênero no mundo do trabalho: projetos brasileiros que fazem a diferença. 1ª Edição. São Paulo: Cortez; Brasília, DF:

Fundo de Gênero Brasil – Canadá (FIG), 2004.

CARRION, V. Trabalho e Doutrina, Processo e Jurisprudência – Assunto em Estudo Trabalho Feminino. Revista Jurídica Trimestral. Junho de 1996.

HOBBSAWM, E. J., tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. A Era das Revoluções : Europa 1789-1848. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2006.

MARTINS, S. P. Direito do Trabalho. 22ª Edição. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, S. P. Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos. 1ª Edição. São Paulo: LTR, 1996.

NOVAIS, D. P. V. Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade. 1ª Edição. São Paulo: LTR, 2005.

OIT. Gênero, raça, pobreza e emprego: o Programa GRPE no Brasil / Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE). 1ª Edição. Brasília, 2006.

PLÁCIDO E SILVA, de. Vocabulário Jurídico. 18ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

SPM, SEPIR, CIDA. Direitos das Trabalhadoras Domésticas: comentários sobre legislação atual, conquistas e lacunas. 1ª Edição. Brasília, 2007.

SUSSEKIND, A. Instituições de direito do trabalho. 17ª ed. atual., São Paulo, LTr, 1997.

TOLEDO, C. Mulheres: O Gênero nos Une, a Classe nos Divide. 1ª Edição. São Paulo: Instituto José Luiz e Rosa Sundermann, 2005.

UNIFEM, AVON, CFEMEA, CECIP. Cidadania também é beleza – novo Código Civil — Lei nº 10.406/02, que entrou em vigor em 10 de janeiro de 2003. 1ª Edição. Brasília, 2004.