



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO**

CARINA RIBEIRO VIANA

**A COMPATIBILIZAÇÃO DA MATERNIDADE COM O TRABALHO DA
MULHER FRENTE AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE**

**FORTALEZA
2009**

CARINA RIBEIRO VIANA

A COMPATIBILIZAÇÃO DA MATERNIDADE COM O TRABALHO DA MULHER FRENTE AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Direito, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. DSc. Fernando Basto Ferraz

FORTALEZA
2009

CARINA RIBEIRO VIANA

A COMPATIBILIZAÇÃO DA MATERNIDADE COM O TRABALHO DA MULHER FRENTE AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Direito, da Universidade Federal do Ceará, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. DSc. Fernando Basto Ferraz (Orientador)
Universidade Federal do Ceará - UFC

Prof^a. MSc. Maria José Fontenelle Barreira
Universidade Federal do Ceará - UFC

Prof^a. Esp. Wagneriana Lima Temoteo
Universidade Federal do Ceará - UFC

A meus pais, José Brazil e Maria Selma
Pelo apoio e incentivo de sempre.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, pelo exemplo inspirador de mulher-mãe-trabalhadora, que sempre soube desempenhar tão bem todos os seus papéis. Admiro-a muito e me espelho na sua força de vontade e amor ao saber.

Ao meu pai, pela paciência e disponibilidade em me levar para onde eu precisasse, mesmo tendo que dormir no carro enquanto esperava, além de todos os mimos e cuidados de que me cerca.

Aos meus irmãos Viviane e Filipe, por toda a torcida e credibilidade na conquista da minha formação e de meus objetivos.

Ao meu grande amor, Marcelino, por todo o carinho e atenção os quais me dedica, meu companheiro e cúmplice, presente em todos os momentos, seja pra ouvir meus desabafos ou celebrar minhas vitórias, por me ajudar sempre a crescer, e a extrair o melhor de mim.

Aos meus amigos de faculdade, por me proporcionarem incríveis trocas de experiências, compartilhando alegrias e tristezas, momentos inesquecíveis na nossa querida Salamanca. Os levarei em minha vida para sempre. Agradecimento especial ao grande amigo Celso, pela amizade verdadeira, caronas, por agüentar minhas crises de ansiedade e me ajudar a ter a certeza de que tudo vai dar certo.

Ao meu orientador e coordenador da Faculdade de Direito, Prof. Fernando Ferraz, pela disponibilidade e orientação por todo esse tempo e pelo seu admirável empenho em sempre fazer o melhor pelos alunos e pela Faculdade.

“O que aconteceria se uma mulher
despertasse uma manhã transformada em homem?
E se a família não fosse o campo de treinamento onde
o menino aprende a mandar e a menina a obedecer?
E se houvesse creches?
E se o marido participasse da limpeza e da cozinha?
E se a inocência se fizesse dignidade?
E se a razão e a emoção andassem de braços dados?
E se os pregadores e os jornais dissessem a verdade?
E se ninguém fosse propriedade de ninguém?”

Eduardo Galeano, Mulheres

RESUMO

A questão da igualdade, mesmo após assegurada formal e materialmente pela Constituição Brasileira, ainda carece de efetivação prática. No que se refere à isonomia entre os sexos, a disparidade é gritante, especialmente em se tratando de oportunidade e manutenção do emprego e na remuneração laboral. A primeira divisão sexual do trabalho que se tem notícia dividiu o âmbito doméstico à mulher e a vida pública ao homem, fazendo com que este adquirisse um *status* superior, já que era o senhor das terras e o responsável pelas decisões políticas. Essa situação se modificou principalmente após a Revolução Industrial e a necessidade de mão-de-obra feminina nas fábricas. A mulher então passou a ocupar um espaço antes reservado estritamente ao homem, passando a questionar a sua inferioridade e a lutar por direitos iguais. As primeiras legislações trabalhistas tinham como objetivo a proteção ao trabalho feminino, o que acabou limitando-a ainda mais, passando posteriormente para uma fase de promoção. Apesar da evolução legislativa, a realidade fática atual ainda está longe de alcançar a jurídica. Nesse sentido é que devem ser criados mecanismos mais eficientes de nivelamento entre os sexos e de uma adequação das normas trabalhistas de forma geral, para que ambos os gêneros possam conciliar o labor com os encargos familiares.

Palavras chaves: mulher, trabalho, família, igualdade

ABSTRACT

The issue of equality, even after formally and materially assecured by the Brazilian Constitution, still calls for effectiveness. Regarding to evenness between genders, the disparity is striking, especially when it comes to employment opportunity, maintenance and remuneration. The first known sex division of labor has related housework to the woman and public life to the man, which resulted on a higher status of the latter, as he was the landlord and responsible for politic decisions. This situation has changed especially after the Industrial Revolution and the need of female labor in factories. The woman then began to occupy a space once reserved strictly to the man, starting to question her inferiority and to fight for equal rights. The first labor laws were aimed at the protection of the woman's work, which eventually limited her even more, later going on to a stage of promotion. Despite legislative developments, the current factual reality is still far from achieving the juridical reality. Most efficient mechanisms shall be created to level the sexes and to adequate labor rules in general, so that both genders can combine labor with family responsibilities.

Key words: woman, work, family, equality

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1 ESCORÇO HISTÓRICO: A MULHER, A FAMÍLIA E O TRABALHO.....	12
1.1 Evolução da divisão sexual na família e no trabalho.....	13
1.2 Revolução Industrial: expansão da mão-de-obra feminina.....	17
1.3 A Organização Internacional do Trabalho e a tutela do trabalho feminino.....	20
1.3.1 A Convenção nº 156 e as Recomendações 123 e 165 da OIT: trabalho e responsabilidades familiares.....	24
1.4 A legislação constitucional brasileira relativa ao trabalho feminino e o advento da CLT.....	26
2 PRINCÍPIO DA ISONOMIA COMO MECANISMO DE NÃO-DISCRIMINAÇÃO ENTRE OS SEXOS.....	30
2.1 Origens do princípio da isonomia.....	31
2.1.1 As ações positivas.....	35
2.2 Legislações Infraconstitucionais de promoção à isonomia.....	37
2.2.1 A polêmica dos artigos 384 e 386 da CLT.....	42
2.3 O papel fiscalizador do Ministério do Trabalho.....	45
3 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ATUAL E A COMPATIBILIZAÇÃO COM OS INTERESSES FAMILIARES.....	48
3.1 Proteção à gravidez e à maternidade.....	48
3.1.1 A “transferência da maternidade”.....	54
3.2 A Desigualdade Brasileira: Oportunidades de Tratamento e Remuneração.....	55
3.2.1 Divisão das tarefas domésticas.....	58
3.2.2 Direitos do cônjuge inativo.....	60
3.3 Licença-paternidade.....	62
3.4 O Projeto de Lei nº 4857/2009 e a Lei de Igualdade Espanhola.....	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	69
REFERÊNCIAS.....	71
ANEXOS.....	77

INTRODUÇÃO

Falar sobre igualdade entre os gêneros e discriminação contra a mulher, à primeira vista, parece não remeter a nada de novo, mas, à medida que se passa a estudar o assunto, de forma perfunctória, diversas reflexões e questionamentos são postos à baila, principalmente relacionados ao âmbito trabalhista.

Não se pode achar que há esgotamento de um assunto que, apesar de legislado, ainda não se perfaz na realidade de forma absoluta. E é isso o que ocorre com a isonomia sexual. Muito embora seja um preceito constitucional, formalmente e materialmente estabelecido, não condiz com a prática.

A própria existência do termo “trabalho da mulher” é alvo de críticas, uma vez que alguns doutrinadores como Alice de Barros Monteiro defende que as normas trabalhistas deveriam ser unas, servindo para os trabalhadores de ambos os sexos, de forma geral, “*reduzindo-se a proteção ao essencial, ou seja, à gravidez e à maternidade, sob pena de se restringir suas possibilidades de contratação.*”¹

Apesar da insofismável interdisciplinaridade, não é o intuito aqui questionar o problema da igualdade entre os sexos à luz da sociologia, da biologia ou mesmo da psicologia, mas sim de provocar o questionamento e a reflexão da realidade jurídica atual perante a realidade fática, objetivando a desconstrução de estereótipos e a quebra de tabus.

Será dado enfoque ao papel dicotômico que a mulher exerce na sociedade, ora como profissional, inserida no mercado de trabalho, lutando pelo sucesso e ascensão, ora como mãe, na construção da principal base da sociedade – a família.

Esse estudo tem como ponto de partida um esboço histórico, mostrando a evolução do papel da mulher na sociedade, desde os primórdios das primeiras

¹ BARROS, Alice Monteiro de. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p. 481.

civilizações, passando pela sua entrada no mercado de trabalho e na vida pública, até a figura multifacetária da mulher atual.

Será visto que, como resultado da inserção feminina no mercado de trabalho, exercendo atividades fora do restrito âmbito doméstico, em cargos antes exercidos somente por homens, surge, para as mulheres, além da possibilidade de independência financeira, a percepção do enorme abismo que as separavam do universo masculino. Exploradas por seus empregadores e submetidas a uma dupla jornada de trabalho, dentro e fora do lar, passaram a aspirar e a lutar por direitos iguais.

Conquanto a legislação feminina tenha evoluído no sentido de oferecer à categoria condições melhores de trabalho, especialmente em relação à proteção à maternidade, a mulher ainda continua encontrando muitos obstáculos para atingir os cargos mais altos nas empresas, provavelmente em virtude do nível de dedicação que estes requerem, sendo quase impossível conciliá-los com a vida familiar e o trabalho doméstico.

A segunda parte deste trabalho remete às origens do princípio da igualdade e da sua interpretação filosófica, até o seu aparecimento nas legislações constitucionais e infraconstitucionais. Indaga-se acerca da necessidade de criação e existência de normas que reforcem a isonomia constitucional apregoada, bem como se questiona o liame entre proteção e promoção do trabalho feminino, perante as particularidades do sexo e a interpretação aristotélica do princípio.

Isso porque a idéia de *proteção* sempre esteve mais diretamente ligada à imposição de restrições e limitações, do que mesmo de promover condições que facilitassem a disseminação do trabalho da mulher, uma vez que os empregadores preferiam contratar homens, que estavam livres de qualquer regulamentação especial e constituíam força produtiva maior. A preferência por mulheres só foi maior quando estas ainda eram desprovidas de quaisquer direitos e recebiam remuneração imensamente inferior.

Na derradeira parte do estudo, tem-se a análise da situação regulamentadora atual do trabalho feminino e de como a presença de ambos os pais

no mercado de trabalho reflete nas responsabilidades familiares. Assim, será tratado especificamente sobre a divisão das tarefas domésticas, da situação de desigualdade entre os sexos no que tange à remuneração e as oportunidades de acesso a emprego, bem como de direitos trabalhistas ligados aos interesses familiares, como a licença-maternidade e a licença-paternidade.

Por último, realizar-se-á uma breve comparação do recente Projeto de Lei nº 4857/2009 para a edição de uma “Lei da Igualdade” brasileira com a já vigente “Lei de Igualdade” espanhola, demonstrando algumas medidas utilizadas por este país que se mostrariam eficientes para a diminuição das desigualdades entre os sexos no Brasil.

Considera-se a escolha do assunto de grande relevância social e jurídica, tendo em vista que objetiva a uma análise crítica sobre a aplicação do tratamento isonômico, garantido constitucionalmente a homens e mulheres de modo que ambos tenham oportunidades iguais e possam participar equitativamente da célula familiar e do mercado de trabalho. Para que isto aconteça, porém, é necessário que a legislação esteja adequada a esta situação.

Objetivar-se-á, principalmente, provocar uma reflexão acerca da discriminação que ainda circula sobre a figura da mulher, mesmo após tantos anos de luta pela igualdade e da desconstrução de tantos valores arraigados pela cultura machista brasileira e mundial, que se fundamentam em bases desprovidas de solidez, considerando as mulheres como inferiores.

Assim, bastante adequadas se fazem as palavras da autora Léa Calil quando afirma que “a luta pela igualdade dos direitos da mulher é de todos, porque é uma luta pela igualdade e pela justiça social. Não há como construir uma sociedade justa e fraterna se a sua base não for a mesma sobre a qual se constrói uma sociedade igualitária”.²

² CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Editora LTr, 2007, p. 18.

1 ESCORÇO HISTÓRICO: A MULHER, A FAMÍLIA E O TRABALHO.

Qualquer pesquisa que se busque realizar deve partir de bases históricas, de forma a se compreender melhor tanto o objeto de estudo quanto o método a ser utilizado para um exame mais eficiente. É bem verdade que a história é escrita pelos vencedores, pela classe dominante, motivada por seus interesses e motivações particulares, por isso, mais do que uma simples leitura dos textos encontrados, é necessário fazer uma reflexão crítica sobre o assunto.

De tal modo, para se analisar a vigente legislação trabalhista, principalmente no que tange à sua adaptação à proteção da maternidade e da família, é de suma importância o estudo das condições que antecederam o modelo atual, tanto no sentido jurídico quanto social, pois o Direito, ao mesmo tempo em que acompanha as mudanças da sociedade, também atua como instrumento de conservação desta.

Pode-se perceber essa dicotomia, por exemplo, nos diversos projetos de lei em tramitação, que visam tanto à adequação da legislação brasileira aos interesses sociais em constante modificação, quanto quebrar velhas estruturas, inserindo novas regras de conduta. É o Direito atuando como transformador da sociedade. Em contrapartida, observa-se o seu papel conservador, quando busca a paz e a harmonia nas relações sociais, tentando sempre privilegiar o interesse da coletividade.

A legislação vigente, portanto, é fruto dessa dinâmica. Mais do que isso, é resultado da luta constante dos indivíduos para a garantia de seus direitos, não somente quando são desrespeitados, mas também quando há a insatisfação com a situação jurídica positivada.

E nesse ponto, os fatos históricos atuam como retratos sociais que ajudam, dentre outros aspectos, na observação da evolução do pensamento, da cultura e das diferenças existentes entre as civilizações, abrindo espaço para a reflexão e a formulação dos questionamentos que irão mover a sociedade.

Destarte, é através de pesquisas documentadas ao longo dos séculos, que se consegue chegar à origem dos costumes atuais e das motivações que carregam os atos humanos. Imprescindível, pois, se torna voltar o olhar para o passado quando se quer entender melhor a estruturação atual da sociedade e se quer buscar as armas necessárias para se iniciar uma luta.

1.1 Evolução da divisão sexual na família e no trabalho.

“Família e trabalho constituem, estreme de qualquer dúvida, os dois pólos mais importantes da existência humana”.³ Assim o autor Emílio Gonçalves inicia o primeiro capítulo de uma de suas obras.

A família antiga constituía o principal núcleo da vida social, cumulando funções religiosas, educativas, recreativas, produtivas e até políticas. Formada não somente pelos cônjuges e filhos (família nuclear), agregava também outros parentes, aderentes, serviçais e escravos⁴.

Apesar de esta ter perdido a relevância que detinha outrora, a atual legislação ainda a trata como suporte da sociedade. Vejamos o seguinte dispositivo da Lei Maior: “Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado”

Mesmo o trabalho, considerado pelo autor o outro pólo da existência humana, é um dos meios que se tem para a tutela daquela entidade, uma vez que, através dele, se promove o sustento dos membros da célula familiar.

Atualmente, o sustento e a educação da prole é obrigação de ambos os cônjuges, de acordo com a Carta Magna de 1988⁵, o que antes era dever do marido e da esposa, respectivamente. Tal fato decorreu da busca pela igualdade entre os sexos, princípio constitucional expresse.

³ GONÇALVES, Emílio. *Razões de Família no Direito do Trabalho*. 1ª edição, São Paulo: Sugestões Literatura s/a, 1979, p. 3.

⁴ *Idem*, p. 4.

⁵ Art. 229, CF.

A primeira divisão sexual do trabalho que se tem conhecimento pode ser observada logo nas sociedades primitivas, em que naturalmente cada sexo acabou por se tornar responsável por um ramo de atividades diferentes, porém, essenciais para a subsistência. A mulher era responsável pelas tarefas domésticas e pela agricultura e o homem por caçar e proteger a família. As duas atividades tinham o mesmo *status social* e complementavam-se, tornando a vivência para os parceiros mais fácil do que se trabalhassem isoladamente.

Ocorre que essa situação de importância equitativa entre os sexos foi se modificando à medida que o humano passou a deixar o nomadismo e buscou se fixar em um determinado local, formando um núcleo mais complexo de sociedade. Começaram a surgir as primeiras civilizações e a propriedade privada, sendo a riqueza medida em torno do acúmulo de terras e propriedades materiais, que ficava sob a supervisão do homem.

Neste mesmo sentido, entende Sílvia Regina da Rocha, quando afirma que foi o desequilíbrio econômico entre os cônjuges o motivo causador da supremacia jurídica do homem dentro da sociedade conjugal, uma vez que arcava sozinho com as responsabilidades patrimoniais.⁶

Então, enquanto nesse novo estilo de vida, a mulher continuava a tomar conta dos filhos e de trabalhos domésticos, o homem passou a administrar a riqueza do casal e a ingressar na vida política da sociedade, concentrando poderes em suas mãos, o que acabou por dar a ele uma posição social e familiar mais importante que a da mulher. As tarefas domésticas passaram a ter um papel subsidiário e, enquanto a mulher continuava a ser educada para servir, o homem passava a ser educado para mandar.

Opondo-se ao que a maioria dos documentos históricos apontam, Bachofen publicou, em 1861, a obra *O Direito Materno*, em que pregava a tese de que, nas sociedades primitivas, durante certo período, predominou o matriarcado, ou seja, a ascensão política e social das mulheres sobre os homens. Tal obra causou

⁶ ROCHA, Sílvia Regina da. *O Trabalho da Mulher à Luz da Constituição de 1988*. 1ª edição, Rio de Janeiro: Editora Forense, 1991, p. XIII-XIV

verdadeiro escândalo à época, principalmente se levarmos em conta o pensamento da sociedade em que estava inserida.

Para este autor, primitivamente, os humanos viviam em um alto grau de “promiscuidade sexual”, em que tanto o homem quanto a mulher possuíam vários parceiros sexuais. Em virtude disso, apenas a maternidade dos filhos era reconhecida, gozando as mães de grande importância e respeito pelas gerações, que acabavam permanecendo em volta da figura feminina.⁷

Inspirados pelas teorias de Bachofen e de seus sucessores, Marx e Engels continuaram os estudos iniciados por aqueles autores sobre as sociedades primitivas, principalmente no que diz respeito à família e ao papel da mulher. Em *A origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado*, Engels aprofundou a pesquisa de L.H. Morgan, um dos sucessores de Bachofen, expondo, dentre outras idéias, que a fase de promiscuidade abordada pelo sociólogo precursor, formava uma espécie de “lar comunista”, em oposição ao posterior “lar particular”, que adveio com a necessidade de homens e mulheres formarem uma estrutura mais sólida como casal. Nas palavras do autor:

Lar comunista significa predomínio da mulher na casa; tal como o reconhecimento exclusivo de uma mãe própria, na impossibilidade de reconhecer com certeza o verdadeiro pai; significa alto apreço pelas mulheres, isto é, pelas mães. Uma das idéias mais absurdas que nos transmitiu a filosofia do século XVIII é a de que na origem da sociedade a mulher foi escrava do homem.⁸

As conclusões advindas com os estudos originados da idéia de Bachofen acabaram por constatar que a família patriarcal, com o imperialismo masculino e a submissão da mulher não foi a única forma de família conhecida ao longo da história, promovendo uma reflexão sobre a possibilidade de monopolização feminina e uma quebra no pensamento religioso machista e nas doutrinas sexistas predominantes da época.

⁷ BACHOFEN apud ENGELS, Friedrich. *A Origem da família, da Propriedade Privada e do Estado. Trabalho relacionado com as investigações de L.H. Morgan*. 5ª edição. Editora Civilização Brasileira, 1979, p. 50-51

⁸ ENGELS, Friedrich. *A Origem da família, da Propriedade Privada e do Estado. Trabalho relacionado com as investigações de L.H. Morgan*. 5ª edição. Editora Civilização Brasileira, 1979, p. 50-51.

Apesar de todas essas afirmações contarem com fortes indícios de que realmente existiram, não há provas concretas, apenas possíveis hipóteses, o que, todavia, não retira a enorme importância desses estudos para uma quebra dos valores arraigados da nossa sociedade e uma reflexão geral sobre a diferença entre os sexos.

Já em relação à família patriarcal, pode-se comprovar a sua existência desde tempos bastante remotos, junto ao aparecimento da escrita, mediante diversos documentos e relatos históricos.

Na Antiguidade, o papel das mulheres normalmente se restringia a dois: se não eram escravas, eram objeto sexual. Na Grécia, por exemplo, mesmo as consideradas de “boa educação” viviam sob uma estreita vigilância do pai ou do marido, devendo permanecer dentro de casa, realizando os afazeres domésticos e, quando casadas, servindo aos prazeres sexuais do esposo. Mesmo estas raramente sabiam ler e escrever.⁹

As profissões eram bastante restritas e a mulher que se dispunha ao comércio era vista com maus olhos. Muitas vezes, mesmo as mulheres livres serviam como moeda de troca para o pagamento de alguma dívida contraída pelo chefe de família.

Em Roma, a situação da mulher não era muito diferente da apresentada na Grécia: o trabalho feminino continuava sendo marginalizado e somente era diferenciado da prostituição por uma questão de mero aspecto físico.¹⁰

A mulher comum não tinha capacidade, nem era considerada cidadã, mas poderia conquistar certos direitos caso consagrasse a sua vida à religião, ao sacerdócio, como aprender a ler e a escrever. Conseguindo, portanto, esse *status*, poderia equiparar-se ao homem, tendo a sua capacidade reconhecida.

Entrar para a vida sacerdotal foi, portanto, uma forma encontrada para tentar fugir do tratamento totalmente submisso e restritivo a que eram submetidas

⁹ SULLEROT, Evelyne. *História e Sociologia da Mulher no Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Expressão e Cultura, 1970, p. 45

¹⁰ *Idem*. p. 33

todas as mulheres da época, já que nos conventos tinham acesso a todos os tipos de livros e obras literárias para que pudessem estudar e aumentar o seu conhecimento. E essa condição durou até a Idade Média.¹¹

Através desse caminho, as sacerdotisas podiam instruir-se, aperfeiçoar-se e escrever livremente. Em virtude disso, podemos observar que a maioria das obras escritas naquela época por mulheres é quase um “grito” de suas angústias e pensamentos diante da sociedade.

Porém, mesmo podendo ser considerada uma “cidadã” e possuidora de direitos, as mulheres que fizessem a escolha pela vida religiosa também deveriam submeter-se a algumas restrições, próprias da vida celibatária, como manter-se virgem.¹²

A Ideologia cristã, que exerceu grande influência no Direito Romano, vindo a reforçar o estereótipo de submissão completa da mulher, contribuiu em muito, durante muitos séculos, para a continuidade da hegemonia masculina. Nos discursos proferidos às mulheres, os temas eram sempre os mesmos: castidade, humildade, silêncio, trabalho, etc. Os maridos falavam pelas suas esposas e filhas, fortificando a ideologia da Igreja.¹³

1.2 Revolução Industrial: expansão da mão-de-obra feminina.

A Revolução Industrial, no século XIX, abriu muitas oportunidades de emprego para as mulheres, separando o trabalho doméstico do trabalho remunerado, fora de casa. Isto se deu pela intensa mecanização das indústrias, que demandavam muita mão-de-obra sem necessidade de qualificação ou esforço físico, situação perfeita para a utilização do trabalho feminino e até de crianças.

¹¹ HESKETH, Maria Avelina Imbira (Org.). *Cidadania da mulher, uma questão de justiça. Monografias premiadas no I Concurso de Monografias Jurídicas da Comissão Nacional da Mulher advogada – Conselho Federal e outros textos*. Brasília: OAB Editora, 2003, p. 41-44.

¹² *Idem* p. 25

¹³ *Ibidem*. p. 86-89.

Ocorre que, apesar dessa oportunidade dada às mulheres para entrarem no mercado de trabalho, competindo com os homens, aquelas eram remuneradas com valores bastante inferiores e horas de trabalho maiores, o que justificava a opção dos empregadores pelo trabalho feminino.

A força de trabalho masculina nas indústrias, representada pelos chefes de família, acabou sendo substituída por essa nova mão-de-obra, considerada “mais dócil”, uma vez que as mulheres reivindicavam menos diante das estafantes condições de trabalho as quais eram submetidas, sendo de mais fácil exploração. Por essa razão, os homens acabaram por buscar outras profissões e a exigir a supressão do trabalho feminino, invocando o papel da mulher de “guardiã do lar”¹⁴.

O homem então se vê ameaçado tanto na concorrência pelo mercado de trabalho, quanto pelo poderio dentro do lar, na chefia conjugal. Sobre essa idéia que transitava na psique masculina, Saffioti muito bem asseverou que:

A grande maioria dos homens, centrando sua visão sobre a mulher como sua concorrente real no mercado de trabalho, deixa de perceber a situação feminina, e a sua própria, como determinadas pela totalidade histórica na qual ambos estão inseridos. [...] **não percebe que [...] o trabalho não pago que ela desenvolve no lar contribui para a manutenção da força de trabalho masculina quanto feminina.**¹⁵ (destaque nosso)

Paralelamente à reação masculina ao trabalho da mulher, ressurgiu o movimento feminista, latente por quase três décadas, desde a Revolução Francesa. Este teve a seu favor o pronunciamento de notáveis pensadores aliados ao socialismo, além de figuras femininas bastantes influentes como Flora Tristan e Eugénie Niboyet, que trouxeram à tona a condição de desigualdade a qual as mulheres eram submetidas.

Conforme se pode observar, o final do século XIX foi marcado pelo clamor feminino, antes formado por vozes abafadas pela submissão. As mulheres passam a organizar-se e resolvem ganhar o espaço público e a lutar por direitos iguais, tomando consciência de que, ao exercerem as mesmas atividades que os homens, com a mesma eficiência, deveriam receber a mesma remuneração.

¹⁴ SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade*. 2ª edição, Vozes, 1979, p. 42

¹⁵ *Idem*, p. 41

Todas as versões sugeridas para justificar a escolha da data comemorativa de 8 de março, conhecida como “Dia Internacional da Mulher” estão relacionadas à luta da mulher operária. A mais utilizada é a que diz ter como origem uma grande tragédia ocorrida em Nova York, na fábrica *Cotton*, em 1857. Objetivando a redução da jornada de trabalho e o direito à licença-maternidade, as trabalhadoras da empresa iniciaram uma grande greve, mas o que obtiveram como resposta foi uma repreensão totalmente descabida: os policiais teriam ateado fogo à fábrica, levando à morte cerca de 129 operárias.¹⁶

Sobre esse momento da história em que as mulheres são chamadas a saírem de seus lares para fazerem parte do proletariado, Engels traz a idéia de que foi o crescimento do setor industrial o responsável por abrir novamente as portas para a participação feminina na produção social, papel antes apenas desempenhado no trato do lar. Como este perdeu seu prestígio diante da sociedade, a mulher acabou por transformar-se em uma mera criada dentro da sua própria casa, não mais sendo considerada peça importante para a economia da sociedade.¹⁷

Em meio aos abusos sofridos pela mulher empregada, durante essa época, é que as primeiras legislações de proteção ao trabalho feminino surgiram na Europa, principalmente regulando a redução da jornada de trabalho, a vedação do trabalho noturno e nas minas subterrâneas. Ocorre que tais tipos de restrições, assim como diversas outras que surgiram para “proteger” a mulher, acabaram por diminuir a procura por sua mão-de-obra, já que o trabalho do homem era também sobreexplorado e nem por isso se pensava em adotar providências semelhantes.

A autora Cristiane Sbalqueiro critica a real intenção dessa legislação extremamente protecionista, em 3 teses: a primeira de que o interesse em assim agir do legislador, nada mais seria que “recordar o verdadeiro lugar da mulher na sociedade (em casa, cuidando dos filhos); segundo, que “os salários inferiores pagos às mulheres poderiam contribuir para o desemprego da força masculina”, colocando “em risco a organização hierárquica da família e, conseqüentemente, a

¹⁶ BITTENCOURT, Circe Maria Fernandes (Org.). *Dicionário de Datas da História do Brasil*. Editora Contexto, 2007, p. 65-66. Disponível em < <http://books.google.com.br/>>

¹⁷ ENGELS, Friedrich. *A Origem da família, da Propriedade Privada e do Estado. Trabalho relacionado com as investigações de L.H. Morgan*. 5ª edição. Editora Civilização Brasileira, 1979, p. 80

autoridade do marido”; por último, que “o trabalho da mulher não poderia impedir a realização de sua principal função: a maternidade”.¹⁸

Conclui a autora que, na realidade, toda essa proteção visava apenas a proteger a velha estrutura da família patriarcal.

Mesmo diante do advento dessa legislação proibitiva no mundo inteiro, em alguns países, as permissões para o trabalho noturno foram ampliadas e, em casos, como na Coreia, as restrições foram até abolidas, com a finalidade de promover a exportação de manufaturados, visando à ampliação do lucro e favorecer investimentos.¹⁹

Observa-se, portanto, que pelo menos nesses países, o não acatamento das leis de tutela da mulher, objetivava diretamente a fomentação do mercado, chegando mais perto de atingir a igualdade aspirada do que a própria normatização protecionista.²⁰

1.3 A Organização Internacional do Trabalho e a tutela do trabalho feminino.

Um fator marcante na luta pela igualdade entre os sexos foi, sem dúvida, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), através do Tratado de Versalhes, pactuado pelos países vencedores da Primeira Guerra Mundial. Tal organismo surgiu com a finalidade de se tentar unificar internacionalmente as normas relativas aos direitos dos trabalhadores.

Foi a partir das diversas Conferências realizadas pela OIT que se buscou, de forma mais efetiva, a tutela do trabalho feminino, passando este a ter um enfoque internacional mais expressivo, principalmente no que tange a dois aspectos: 1) a

¹⁸ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes. *Direito do Trabalho da mulher: da proteção à promoção*. Cadernos Pagu (UNICAMP), v. 26, 2006, p. 405-430. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>. Acessado em 20/08/2009 às 15h.

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p. 228.

²⁰ *Idem*, p.229

proteção contra as condições penosas de trabalho; e 2) a lhes atribuir a igualdade de direito e de tratamento com os homens.²¹

Dentre outros aspectos, uma questão bastante relevante advinda desse tratado foi a busca pela igualdade de oportunidades e salários entre homens e mulheres, influenciando diversas Constituições atuais, dentre elas a do Brasil, que traz dispositivos expressos sobre a igualdade de tratamento entre os sexos.

Destarte, foi através da formação da OIT que, pela primeira vez, foram editadas normas que consideravam os interesses das mulheres trabalhadoras no mesmo nível de necessidade dos interesses masculinos, de forma que os problemas fossem resolvidos dentro de uma mesma linha política.²²

As normas internacionais do trabalho incluem as Convenções (regras gerais e obrigatórias para os países que as ratificam) e as Recomendações (diretrizes não vinculantes, geralmente preparam ou ampliam a convenção).²³

Dentre as Convenções mais importantes estabelecidas, no que tange ao trabalho feminino e à igualdade entre os sexos, temos: Convenção nº 3/1919, revisada em 1952, sobre a proteção à maternidade; Convenção nº 45/1938, regulamentando o trabalho subterrâneo das mulheres; Convenção nº 89/1948, acerca do trabalho noturno feminino; Convenções nº 100/1951 e nº 111/1958, que se referiam à isonomia salarial; e Convenção nº 156/1981, disciplinando a situação dos trabalhadores dos dois sexos com responsabilidades familiares.

A Convenção nº 3 foi a primeira voltada à mulher trabalhadora. Estabelecia uma licença maternidade de 6 (seis) semanas antes e após o parto, com remuneração que fosse suficiente para manutenção própria e de seu filho, bem como trazia o direito à trabalhadora de interrupção da jornada de trabalho por uma

²¹ VALTICOS, Nicolas. “*Droit International du Travail*” apud BARROS, Alice Monteiro de. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p. 33-34.

²² ROCHA, Sílvia Regina da. *O Trabalho da Mulher à Luz da Constituição de 1988*. Editora Forense, 1ª edição, Rio de Janeiro, 1991, p.20.

²³ *Idem*, p.71.

hora para a amamentação. Esta Convenção foi revisada ainda mais duas vezes, pelas de nº 103 e 183²⁴, ampliando ainda mais as garantias das trabalhadoras mães.

Por sua vez, a Recomendação nº 191/2000, também relativa à maternidade, apresenta como inovação a inclusão da figura do pai, em casos de falecimento ou enfermidade da trabalhadora que acabou de dar à luz, podendo aquele ter o direito de usufruir do período restante da licença maternidade concedida à mãe.²⁵

Ao inserir a figura paterna na família, mesmo que de forma subsidiária, a OIT acaba tirando o foco de proteção apenas da mulher, trazendo o dever do pai para com a célula familiar à baila, aspecto bastante relevante no que diz respeito à busca pela igualdade entre os sexos.

Tais normatizações de cunho internacional foram sendo incorporadas paulatinamente pela legislação da maioria dos países, como parte integrante do Direito do Trabalho. Porém, após pactuada a Convenção pelo país interessado, em virtude do caráter vinculativo, só é possível a sua denúncia após um período de 10 (dez) anos de vigência.

Algumas restrições impostas na regulamentação do trabalho feminino, pelas Convenções e Recomendações, como vedação ao trabalho noturno e subterrâneo, acabaram por ser bastante criticadas pela doutrina e por alguns países que precisavam dessa mão-de-obra para o aumento da produtividade, como já citado alhures.

Dentre aqueles que não concordavam com tais proibições, se pregava que, ao impor limitações de certas atividades às mulheres, se reduziam não somente a possibilidade de emprego, mas também a de perceberem os mesmos salários que os trabalhadores homens.²⁶

²⁴ OIT. Resumo Executivo do Seminário: *O Desafio do equilíbrio entre Trabalho, Família e Vida Pessoal*. Realizado em Brasília, de 16 a 18 de março de 2009. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/topic/gender/doc/5_resumo_executivo.pdf>, p.7. Acessado em 22/09/2009 às 18h

²⁵ *Idem*, p. 7

²⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Editora LTr, 2007, p. 31.

Ademais, não causa espanto que a Convenção nº 89, que restringia o trabalho noturno da mulher na indústria, foi a que ensejou o maior número de denúncias dos países.²⁷

Como se pode observar, portanto, em um primeiro momento, a OIT se preocupou mais com a proteção do trabalho da mulher, limitando as suas condições laborais, do que mesmo em equipará-lo ao trabalho masculino, o que foi feito apenas posteriormente, a partir da Convenção nº 100/1951, que preconizou a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.

A isonomia salarial pretendida, porém, não se mostrou instrumento suficiente para assegurar a vedação à discriminação do trabalho da mulher, uma vez que esta se manifestava não só nas diferenças salariais, mas também na formação profissional, no acesso ao mercado de trabalho e na manutenção do emprego, problemas que se fazem presentes principalmente em mulheres com responsabilidades familiares.²⁸

Neste sentido, outras Convenções foram editadas, como a de nº 111 de 1958, que tratava especificamente sobre a discriminação no emprego ou profissão e a de nº 156/81, relativamente à igualdade de oportunidades para trabalhadores com responsabilidades familiares, que será tratada mais adiante.

O ordenamento jurídico brasileiro veda qualquer tipo de discriminação com fundamento no princípio da igualdade e, no caso específico da mulher, observa-se o art. 7º da Constituição Federal de 1988: “XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade cor ou estado civil”.

²⁷ ROCHA, Sílvia Regina da. *O Trabalho da Mulher à Luz da Constituição de 1988*. 1ª edição, Rio de Janeiro: Editora Forense, 1991, p.18.

²⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª edição, São Paulo: Edição LTr, 2007, p. 1121.

1.3.1 A Convenção nº 156 e as Recomendações 123 e 165 da OIT: trabalho e responsabilidades familiares.

É cediço que a necessidade de um equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e família não é um problema apenas da mulher, devendo-se, portanto, abolir a concepção de que apenas o trabalho dela deve ser digno de proteção para a adequação à célula familiar.

Mesmo diante da evolução tanto da sociedade quanto da legislação referente a esse tema, é inegável que de forma geral, ainda predomina a idéia de que cabe ao homem o sustento da casa e à mulher a criação da prole.

A entrada da mulher no mercado de trabalho apenas fez com que houvesse o acúmulo de funções e a dupla jornada de trabalho, pois, além do dever de ter que exercer as tarefas domésticas e ser responsável pela educação dos filhos, a esposa ainda deve ajudar o marido no sustento da casa.

Pois bem, em 1965 foi adotada pela OIT a Recomendação nº 123, sugerindo medidas relativas ao emprego de mulheres com responsabilidades familiares, a fim de ajudá-las a enfrentar essa nova situação que surgia, tendo que adequar o trabalho que já exerciam dentro de casa, como o que passavam a exercer fora.

Entrementes, assim como as outras, tal diretriz não questionava a sobrecarga que recaia sobre as mulheres, mas apenas propunha mecanismos de apoio a ela.

Com o intuito de dar um maior alcance a esta Recomendação, em 1981, foi editada a Convenção nº 156, relativa à igualdade de oportunidades e de trabalho para obreiros de ambos os sexos, com responsabilidades familiares.

Estendendo-se, pois, aos trabalhadores do sexo masculino, dita Convenção buscou incentivar uma distribuição mais igualitária destas responsabilidades, uma vez que, não sendo permitido aos homens receber os

benefícios advindos dos encargos relativos à família, reforça-se a expectativa de que eles não assumam tal papel.²⁹

Além disso, o termo “responsabilidades familiares” passou a não somente abranger os filhos, mas também os outros membros da família que estejam a encargo do trabalhador, de modo que os cuidados com aqueles limitem de alguma forma a capacidade deste de buscar qualificação profissional para manter ou progredir no emprego.³⁰

Para tentar atingir seu objetivo, a norma em questão dispõe que os países membros deveriam implementar medidas que permitissem a integração e a permanência destes trabalhadores no emprego, bem como a reintegração após um período de ausência em virtude dos encargos familiares. Além disso, o texto da Convenção deixa claro que essas responsabilidades não devem, por si só, constituir causa de término da relação de trabalho³¹, salvaguardando uma certa estabilidade ao trabalhador.

O Brasil até hoje não ratificou esse tratado e, segundo o entendimento da autora Léa Elisa Calil:

Muito embora essa convenção fale em trabalhadores de ambos os sexos, no Brasil, em geral, são as mulheres, abandonadas por maridos e companheiros, que ficam responsáveis por seus filhos. Assim, a ratificação e promulgação desta convenção em nosso ordenamento jurídico tornaria mais fácil o acesso e a manutenção do emprego por mulheres que são as únicas responsáveis por sua prole.³²

Junto à Convenção nº 156, foi lançada a Recomendação nº 165, que a complementa, aconselhando aos países que concedam uma maior flexibilidade na duração da jornada de trabalho para que se direcione a atenção à criação dos filhos,

²⁹ OIT. *Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social*. Organização Internacional do Trabalho. Brasília, 2009. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/topic/gender/doc/5_relatorio_regional.pdf> p. 22. Acessado em 24/09/09 às 16h.

³⁰ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Editora LTr, 2007, p. 68.

³¹ OIT. *Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social*. Organização Internacional do Trabalho. Brasília, 2009. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/topic/gender/doc/5_relatorio_regional.pdf> p. 23. Acessado em 24/09/09 às 16h.

³² CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Editora LTr, 2007, p. 68.

além de trazer matéria relacionada à tutela dos trabalhadores que se ocupam de atividades em tempo parcial, temporárias ou a domicílio.³³

1.4 A legislação constitucional brasileira relativa ao trabalho feminino e o advento da CLT.

A primeira Constituição brasileira a dispor especificamente acerca da igualdade entre os sexos e da proteção à trabalhadora gestante foi a de 1934, prevendo expressamente a garantia do direito à isonomia salarial. Dentre as determinações relativas à maternidade no trabalho, trouxe o direito a repouso remunerado antes e após o parto (licença e salário-maternidade), antes regulado pelo Decreto nº 21.417-A, de 17/05/1932.

Com a Constituição seguinte, do ano de 1937, houve um retrocesso em relação aos direitos trabalhistas conquistados pelas mulheres na Carta anterior: foi omitido o trecho que dispunha sobre a garantia de emprego à gestante e de isonomia salarial entre os sexos, além de ter se conservado o princípio da igualdade apenas de forma genérica.

Foi nesse contexto, regado pelo caráter populista e autoritarista da Era Vargas, que entrou em vigência a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, exibindo para o povo a imagem de um governo que se preocupava com a questão social. A partir daí, a legislação trabalhista passava a adotar o intervencionismo, com promessas de promover a igualdade entre os indivíduos³⁴.

A legislação trabalhista encontrada antes da referida Consolidação era esparsa, havendo leis que disciplinavam cada tipo de profissão. O advento da CLT, portanto, promoveu uma reunião das normas já existentes, porém, com poucas alterações. Em razão disso, os autores Irany Ferrari, Amauri Mascaro e Ives Gandra Filho criticam: “como meio de aperfeiçoamento do sistema legal sobre relações

³³ BARROS, Alice Monteiro. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p.80.

³⁴ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. Editora LTr, São Paulo, 2007, p.35.

coletivas de trabalho, em nada contribuiu, não passando de mera reunião de textos já existentes com algumas pinceladas pouco ou em quase nada inovadoras”.³⁵

A Consolidação trouxe um capítulo inteiro destinado a regulamentar o trabalho da mulher (Capítulo III, do Título III) dispondo sobre a sua duração, condições do trabalho, proteção à maternidade, descanso, local de trabalho e atribuindo penalidades aos empregadores que desrespeitarem quaisquer dos preceitos positivados.

Desde a publicação da CLT, foram revogados ou modificados vários dispositivos trazidos no referido capítulo, tendo em vista que muitos deles, que inicialmente pregavam a proteção ao trabalho da mulher, acabaram por discriminá-la mais ainda, limitando de forma exacerbada as suas condições de trabalho.

A seção que tratava do trabalho noturno foi praticamente abolida por completo, restando apenas o direito a uma remuneração maior que a do trabalho diurno e a fixação do correspondente à hora noturna, equivalente a 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, da mesma forma que é assegurada ao trabalhador do sexo masculino.

Em relação às normas de proteção à maternidade, Léa Elisa Calil desabafa:

As normas de proteção à maternidade surgem para proteger não apenas a mulher que dá a luz, como também a criança fruto dessa gestação. E proteger a mulher gestante e, depois, durante a amamentação é garantir o futuro da espécie, fim último da existência de qualquer ser vivo. Porém, no momento do advento da CLT, suas normas de proteção à maternidade se impuseram como um ônus ao empregador. Não que as exigências fossem descabidas [...] **O problema é que os homens trabalhadores eram tão desprovidos de direitos sociais, que os garantidos às mulheres soavam quase como uma proibição à sua contratação.**³⁶ (destaque não constante no original)

A autora traz uma questão bastante interessante: se por um lado se busca a proteção ao trabalho feminino e à maternidade, concedendo garantias e

³⁵ FERRARI, Irlany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da S. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 95.

³⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Editora LTr, 2007, p.39.

resguardando a trabalhadora, por outro, o trabalho exercido pelo homem continua nas mesmas condições, carecendo de uma maior atenção e flexibilização para que possa se adequar também à paternidade e aos interesses familiares.

Ademais, temos que a CLT acabou apenas por refletir a situação social estabelecida à época, em que a mulher ainda era desprovida de capacidade civil, estando subordinada à vontade do pai ou do marido. A legislação trabalhista, portanto, não poderia ser diferente. Ao restringir o horário e certos tipos de trabalho à mulher, a conservava mais tempo dentro de casa, com os filhos.

Nesse esteio, a autora Alice de Barros Monteiro defende que não mais se justifica a vigência conjunta de um regime jurídico da mulher e um do homem nos dias atuais, devendo a regulamentação ser uma só. Reduzir-se-ia a proteção da mulher apenas no que se referisse à gravidez e à maternidade, nos termos do art. 372 da CLT, “sob pena de se restringir suas possibilidades de contratação”.³⁷

Voltando à evolução histórica da legislação, somente após quase vinte anos, com a entrada em vigor do Estatuto da Mulher Casada, lei nº 4.121 de 27 de agosto de 1962, é que essa situação de incapacidade da mulher começou a mudar. Referida norma estabeleceu diversas alterações no Código Civil vigente, dentre elas, a de que o pátrio poder deixou de ser exclusivamente do homem e passou a ser de ambos os pais, prevalecendo, porém, a vontade daquele caso houvesse discórdia.

Com o Estatuto, a mulher deixava de ser civilmente incapaz, permitindo a ela o livre exercício da profissão, tornando-a economicamente produtiva e aumentando a sua importância nas relações de poder no interior da família. Apesar dessa grande conquista, advinda após muitos anos de árdua luta, só foi realmente conseguir uma situação menos desigual com a Constituição de 1988.

A Constituição de 1946, promulgada após novo golpe militar no país, tinha grande conteúdo social e foi elaborada nos moldes da Carta de 1934. Através dela é

³⁷ BARROS, Alice Monteiro. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p.481.

que se restabeleceu a isonomia salarial entre os sexos e a garantia do emprego à gestante, que foram suprimidos da Constituição de 1937.

A Carta Magna de 1967, diversamente das anteriores, inovou ao proibir a diferença de critérios de admissão por motivo de sexo, estado civil, idade e cor. Em razão dessa vedação, pode-se dizer que, a partir dessa Lei Maior, é que se começou a firmar a igualdade jurídica entre homens e mulheres, que teve como ápice a vigente Constituição.³⁸

Por fim, a Constituição de 1988 igualou definitivamente homens e mulheres em direitos e obrigações, trazendo expressamente no bojo de seu texto legal, vários dispositivos nesse sentido, vejamos alguns deles:

Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, **sexo**, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º, I - **homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações**, nos termos desta Constituição;

Art. 201, V - pensão por morte de segurado, **homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro** e dependentes, obedecido o disposto no § 5º e no art. 202.

Art. 226, § 5º - Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos **igualmente pelo homem e pela mulher**. (negrito nosso)

Essa igualdade, porém, como já é sabido, não pode ser aplicada de forma absoluta, mas em tratar de maneira igual os iguais e desigualmente os desiguais, conforme a interpretação aristotélica do princípio, devendo diferenciar homem e mulher apenas no que diz respeito às particularidades de cada sexo, onde a desigualdade é evidente, como é o caso da maternidade.

Apesar de a Lei Maior do país preceituar a isonomia, é ainda absurda a enorme discriminação sofrida pelas mulheres na sociedade, apresentando dificuldades em alcançar cargos mais altos no mercado de trabalho, salários iguais aos dos homens, além de geralmente terem que arcar com o trabalho doméstico e a criação dos filhos sem a ajuda do marido.

³⁸ DA SILVA, Rachel Marques. *Evolução Histórica da Mulher na Legislação Civil*. Disponível em <<http://www.pailegal.net/chicus.asp?rvTextold=-499837583>>. Acessado em 5/07/2009 às 15h.

2 PRINCÍPIO DA ISONOMIA COMO MECANISMO DE NÃO-DISCRIMINAÇÃO ENTRE OS SEXOS

Como é cediço, as mulheres sempre foram colocadas em situação de desigualdade ao longo da história, sendo dependentes de seus pais quando solteiras, ou do marido, para a realização de quaisquer atos, inclusive o trabalho.

Essa desigualdade sempre foi vista como natural e imutável, como se fosse inerente à figura feminina o papel de subordinação, encontrando respaldo religioso e até científico para a sua inferiorização.

Há muito tempo, o princípio da isonomia aparece nas Cartas Constitucionais da maioria dos países, buscando assegurar o nivelamento dos cidadãos, porém, como a mulher não era assim considerada, excluía-se de qualquer equiparação.

Foi apenas em 1934 que o texto constitucional trouxe expressamente o princípio da igualdade entre os sexos, devendo ser aplicado segundo a máxima aristotélica de tratamento proporcional de acordo com as desigualdades.

Ocorre que mesmo diante dos preceitos constitucionais e infraconstitucionais garantidores da igualdade entre os gêneros, tem-se, na prática, uma realidade bastante diferente, onde as mulheres ainda não conseguem alcançar os cargos mais altos das empresas, nem isonomia salarial ou mesmo oportunidades iguais de trabalho que os homens.

A maternidade ainda é tida como um grande obstáculo que as impede de conquistar um espaço maior no mercado de trabalho e alguns dispositivos da Consolidação Trabalhista que asseguram o tratamento diferenciado, acabam por colocar os homens como primeira opção de contratação pelo empregador.

Esta é, pois, a situação que ainda se afigura na atualidade trabalhista brasileira: a isonomia entre os gêneros assegurada pela Lei Maior do país; diversas outras legislações que visam combater a discriminação contra a mulher; normas que

protegem a maternidade e a gestante. Porém, de outro lado se tem a discrepância entre a realidade jurídica e a realidade fática. Então, o que falta para que haja um efetivo cumprimento do princípio da igualdade entre homens e mulheres?

2.1 Origens do princípio da isonomia

Foi na Grécia antiga que o termo “isonomia” tomou forma, principalmente através dos filósofos Pitágoras e Aristóteles, pertencentes, respectivamente, às Escolas Pitagórica e Peripatética. Através deles, a concepção de justiça aparece, pela primeira vez, aliada à idéia de igualdade, influenciando, de forma bastante contundente, as futuras questões sobre direitos humanos e a atual compreensão do princípio da igualdade.

Para os pitagóricos, a essência do universo se encontrava nos números, ou seja, tudo poderia ser expresso através de valores. Não diferentemente, assim também seria representada a justiça: pelo número quadrado. Sobre este pensamento, Ernest Barker informa:

O quadrado de um número é perfeitamente harmônico, porque é composto de partes iguais, e o número dessas partes é igual ao valor numérico de cada parte. Se se define a justiça como um número ao quadrado, aceita-se que ela esteja baseada na concepção do Estado como um agregado das partes iguais.³⁹

Aristóteles foi mais além, sustentando que a justiça se funda na igualdade, mas apenas para os que são iguais entre si, da mesma forma que a desigualdade seria justa para os que são diferentes entre si. É a chamada igualdade proporcional. Tal entendimento se mostrou deveras importante para os estudos seguintes, embasando inclusive a Constituição vigente.

Ademais, se utilizando do pensamento matemático de Pitágoras, Aristóteles alegava ser a justiça “um termo mediano entre dois extremos”. Para ele,

³⁹ BARKER, Ernest. *Teoria Política Grega*. 1978, p. 54 *apud* SILVEIRA, Denis Coitinho. *Os Sentidos da Justiça em Aristóteles*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2001, p. 61. Disponível em <<http://books.google.com.br/>>.

existiam dois tipos de justiça: a geral, entendida como virtude da pessoa, e a particular, que se subdividia em distributiva e corretiva. A justiça distributiva seria aquela aferida de modo proporcional e a corretiva seria, especificamente, a justiça com função igualadora, daí a utilização do conceito do meio-termo aritmético.⁴⁰

Interessante, pois, se torna ressaltar que tais reflexões, mesmo tendo sido formuladas há tanto tempo, continuam influenciando o Direito e o modo de ver a sociedade.

A primeira vez que o Princípio da Igualdade despontou a nível constitucional foi na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 25 de agosto de 1789, a qual dispunha em seu art. 1º: “*Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune*”⁴¹. Tal dispositivo foi posteriormente incorporado ao preâmbulo do texto constituinte francês de 1791.⁴²

Apesar de a Constituição Francesa preconizar a igualdade entre os homens, o país vivia uma monarquia absolutista bastante hierarquizada e aristocrática. Mesmo após o aparecimento dos ideais liberais, que buscaram acabar com essa centralização, culminando na Revolução Francesa de 1793, objetivava-se a aplicação apenas de uma igualdade formal, pois a igualdade material ia contra os interesses burgueses, sendo fortemente combatida pela classe dominante.

Somente para trazer luzes ao tema, diferenciar-se-á esses dois tipos de igualdade: a igualdade formal, como dito anteriormente, é aquela advinda perante a lei. Já a material confere aos cidadãos, além da igualdade em direitos e deveres, a garantia de se propiciar mecanismos eficazes para o seu efetivo cumprimento.

Tomando-se como base o texto constitucional de 1988, se pode encontrar claramente os dois conceitos. A igualdade formal, por exemplo, é consagrada

⁴⁰ LIMA, Alex M. Duarte; LUSTOSA, Ana Lygian de S.; GOMES, Carlos Eduardo; VIEIRA FILHO, Francisco de S.; RIOS, Gleyciane Tenório; OLIVEIRA, Venceslau Felipe. *O Sentimento de Justiça da Sociedade Teresinense*. 2002. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9429>>. Acessado em 03/10/2009 às 23h

⁴¹ Tradução livre: “*Os homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos. As diferenças sociais não podem ser embasadas senão pelo interesse comum.*”

⁴² CASTRO, Carlos Roberto de Siqueira. *O Princípio da Isonomia e a Igualdade da Mulher no Direito Constitucional*. Forense, Rio de Janeiro, 1983, p. 35.

quando a Carta Magna aduz que “todos são iguais perante a lei”. Há também nela, de forma expressa, a preocupação com a isonomia desde o seu Preâmbulo, ao instituir o Estado Democrático de Direito com objetivo de assegurar a igualdade e a justiça como valores supremos da República Brasileira, configurando o sentido material.⁴³

Importante ainda ressaltar que a figura feminina sempre foi papel ativo nos protestos das revoluções liberais, bem como na maioria dos movimentos sociais, mesmo que geralmente não estivessem incluídas como iguais. A Declaração Francesa de 1793 comentada anteriormente sequer as mencionava.

No Brasil, a primeira Constituição a incorporar o princípio da isonomia foi a de 1824, ainda na época do Império, trazendo em seu texto legal que “a lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, e recompensará em proporção dos merecimentos de cada um”.⁴⁴

É cediço que a tentativa de nivelamento dos cidadãos, com a constitucionalização do princípio da igualdade, quando trazido à realidade fática não parece ter uma aplicação tão isonômica, diante da dificuldade de se estabelecer um tratamento completamente isonômico para seres que convivem em situações tão diferentes. Sobre este obstáculo, já citamos a conhecida interpretação aristotélica, de necessidade de tratamento igual aos iguais e desigual para os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.

Vários questionamentos passaram então a surgir a partir desse pensamento: quem seriam os iguais? Quais diferenças poderiam ensejar um tratamento desigual? O que seria a “exata medida” da desigualdade? Deveras complicado de uma aplicabilidade prática.

Rosseau concebia duas espécies de desigualdade na espécie humana: a) a natural ou física, introduzida pela natureza, consistente nas diferenças de idade,

⁴³ LEMOS, José Alexandre Silva. *O Princípio da Igualdade e o Direito do Consumidor*. 2004. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5172>>. Acessado em 03/10/2009, às 19h.

⁴⁴ Art. 179, §13 da Constituição Política do Império de 25 de março de 1824.

forças corporais e qualidades do espírito; e b) a desigualdade moral ou política, consistente nos diferentes privilégios que alguns desfrutavam, como ser mais rico, mais poderoso e mais respeitado.⁴⁵

Nessa alcatifa, o direito surgiria como provedor da igualdade perante tais diferenças entre os indivíduos, devendo “tanto o autor da lei, o legislador, quanto seu aplicador, o intérprete” serem “conclamados a observar o princípio da igualdade em seus ministérios”.⁴⁶

Não há dúvidas, pois, de que as desigualdades entre os indivíduos são muitas, em aspectos físicos, culturais, psíquicos, etc., cabendo, todavia, ao ordenamento jurídico observar quando tais características dão margem a desigualdades realmente injustas e ilegais, combatendo-as através de um tratamento diferenciado.

Diante disso, importante se torna ressaltar o papel de um outro princípio, que, embora não esteja expresso no texto constitucional, deve caminhar atrelado à aplicação da igualdade – o princípio da razoabilidade. Corroborando nesse sentido, temos as preleções de Fernando Basto Ferraz:

Continua ainda, o questionamento de se saber, afinal, quem são os iguais e os desiguais e em que circunstâncias é constitucionalmente legítimo o tratamento desigual. Neste caso, ao tratamento desigual haverá necessidade de se encontrar limites de razoabilidade para que seja legítimo.⁴⁷

Celso Antônio Bandeira de Mello identifica três análises que devem ser feitas na aplicação da isonomia nas mais diversas situações: primeiramente, teria que se investigar o elemento tomado como discriminatório; de outro, se há uma justificativa racional para a diferenciação; e por fim, se o fundamento racional existente guarda ou não harmonia com os valores prestigiados do sistema normativo

⁴⁵ ROUSSEAU, Jean-Jacques. *Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens*. São Paulo, Editora Abril, 1973, p. 241.

⁴⁶ FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Preconceito no trabalho e a discriminação por idade*. São Paulo: LTr, 2004, p. 137.

⁴⁷ FERRAZ, Fernando Basto. *Princípio Constitucional da Igualdade*. Revista LTr, vol. 69, n 10, Outubro de 2005, p. 1211.

constitucional.⁴⁸ Como se pode observar, o autor também entende pela utilização da razão e da racionalidade no papel do aplicador do direito.

2.1.1 As Ações Positivas

Diante dos conceitos formal e material da igualdade explicitados alhures, não há dúvidas de que cabe ao Estado promover meios de promovê-la através de políticas públicas, não somente trazê-la como preceito legal. Sobre isso já dizia Paulo Bonavides:

O Estado social é enfim Estado produtor de igualdade fática. Trata-se de um conceito que deve iluminar sempre e toda a hermenêutica constitucional, em se tratando de estabelecer equivalência de direitos. Obriga-se o Estado, se for o caso, a prestações positivas; a prover meios, se necessário, para concretizar comandos normativos de isonomia.⁴⁹

Destarte, as ditas ações afirmativas são medidas que devem ser tomadas para se buscar uma concretização mais efetiva do princípio, provocando uma diminuição das diferenças entre os indivíduos por meio de ações específicas que possibilitem reverter a situação de desigualdade para uma mais próxima da igualdade real.

Alice de Barros Monteiro conceitua essas práticas como sendo “programas adotados tanto no setor público como no setor privado, atribuindo um tratamento especial às mulheres, temporariamente, até que haja um equilíbrio entre os sexos no mercado de trabalho, tornando-o mais homogêneo”.⁵⁰

As primeiras legislações que trazem expressamente as ações positivas aparecem nos Estados Unidos nos anos de 1963, 1964 e 1972, respectivamente, com as seguintes leis: a) de igualdade de salários; b) referente aos direitos civis; e c) de igualdade de oportunidades de emprego. A lei de 1964, por exemplo, relativa aos

⁴⁸ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. 3ª edição, São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 1998, p. 21-22.

⁴⁹ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 11ª edição, São Paulo: Malheiros, 2000, p. 343.

⁵⁰ BARROS, Alice Monteiro. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p.175.

direitos civis, passou a obrigar os contratantes a estabelecerem programas de ação positiva como condição para a concessão de serviços públicos.⁵¹

De acordo com as lições de Carmen Lúcia Antunes Rocha, podemos encontrar estas ações na Carta Magna de 1988, quando, em seu art. 3º, elenca os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil⁵², vejamos:

Art. 3º [...]

I – **construir** uma sociedade livre, justa e solidária;

II – **garantir** o desenvolvimento nacional;

III – **erradicar** a pobreza e a marginalização e **reduzir** as desigualdades sociais e regionais;

IV – **promover** o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (destaque nosso)

Assim, como se pode observar, a Constituição vigente evoca ações afirmativas para que seus objetivos fundamentais sejam alcançados.

No que diz respeito aos meios utilizados para reduzir as desigualdades de gênero, principalmente na seara laboral, questão principal posta à análise, as ações positivas exercem papel importante quando reúnem providências para adequar as diferenças existentes entre os sexos com as oportunidades no mercado de trabalho.

E, como é cediço, neste contexto, as mulheres são as mais afetadas, uma vez que suas características físicas mais frágeis e a maternidade corroboram para que as oportunidades de trabalho se restrinjam. Muito melhor seria para o empregador contratar apenas homens, que não precisariam se afastar durante tanto tempo em virtude da paternidade e não têm proteção especial na lei.

Então, quais seriam as ações necessárias para impedir esse fato? Dentre muitas, podemos citar: oferecer capacitação profissionalizante às mulheres; promover campanhas educacionais para se reduzir os estereótipos a respeito de

⁵¹ BARROS, Alice Monteiro. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p.177.

⁵² ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. *Ação afirmativa – O Conteúdo Democrático do Princípio da Igualdade Jurídica*. Revista Trimestral de Direito Público n. 15, 1996, p. 92 *apud* TRINDADE, Fernando. *A Constitucionalidade da Discriminação Positiva*. Disponível em <<http://www.senado.gov.br/conleg/artigos/direito/AConstitucionalidadedaDiscriminacao.pdf>>. Acessado em 10/10/2009, às 18h.

suas funções na sociedade; favorecer a participação feminina em organismos destinados a decidir sobre matéria de emprego em geral; e divisão das tarefas domésticas, bem como das responsabilidades familiares.⁵³

Imprescindível, pois, viabilizar a isonomia apregoada pela lei, uma vez que as minorias histórica e culturalmente discriminadas, como as mulheres, ainda encontram diversos obstáculos para a sua aceitação e inserção social, no mesmo nível em que o masculino.

Ressalte-se que essas ações devem ser norteadas pelo princípio da razoabilidade, impedindo que o objetivo principal almejado, de eliminar as desigualdades por meio de tratamento diferenciado, acabe por se tornar um meio ainda mais discriminatório, como no caso da *superproteção* ao trabalho feminino.

Deve-se atentar, na concessão de medidas protecionistas, que o resultado esperado de igualar os indivíduos na realidade fática não pode tomar o caminho oposto, ou seja, que os favoritismos venham em detrimento dos desequiparados, “pois não fosse movido pelo espírito equalizador, na proteção jurídica inverter-se-ia o pólo da desequiparação e findaria legitimando, às avessas, o discrimine, desta feita com o aparato coercitivo estatal”.⁵⁴

2.2 As Legislações infraconstitucionais de promoção à isonomia.

É importante observar que, mesmo após a inserção do princípio da igualdade no texto das Constituições Brasileiras, em especial o tratamento dado pela Carta Magna de 1988, a qual trouxe dispositivos para a consolidação da igualdade material, ainda continuaram sendo editadas diversas leis infraconstitucionais no sentido de efetivar essa isonomia.

⁵³ BARROS, Alice Monteiro. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p.176.

⁵⁴ LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 25.

Mas, qual seria o motivo da necessidade da existência dessa legislação infraconstitucional, se a Lei Maior do país já consolida o direito a igualdade e a vedação a qualquer tipo de discriminação? Não bastaria o próprio texto constitucional para esse tratamento ser cumprido? Sobre essa questão, trazemos à baila a compreensão do professor Emmanuel Furtado:

Pela escoreita interpretação do dispositivo constitucional supramencionado, inaceitável se torna qualquer forma de *discrimen* entre os sexos [...] Ao reverso, quando a discriminação for para atenuar os desníveis existentes entre ambos, receptividade terá [...]. **Desta forma, não só a Constituição Federal estabeleceu tratamentos diferenciados entre homem e mulher para minimizar as diferenças, como poderá fazê-lo, e de fato em normas várias já o faz, o legislador infraconstitucional.**⁵⁵ (destaque nosso)

É claro que as normas infraconstitucionais que advierem com o intuito de fortalecer essa máxima, regulamentando situações específicas, serão recepcionadas pela Carta Magna e legitimadas por aqueles que se enquadrarem como beneficiários. Porém, os dispositivos constitucionais por si só já deviam bastar para garantir o direito à igualdade, exceto no que gerasse dúvidas acerca da aplicação do princípio.

A própria Consolidação Trabalhista traz diversos artigos que objetivam tão-somente a efetivação da igualdade, como os artigos 460 e 461, os quais vislumbram a isonomia salarial, mesmo já tendo sido previsto pela Constituição vigente, no art. 7º, XXX e XXXI.⁵⁶ Vejamos tais dispositivos, *ipsis litteris*:

Art. 460. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Art. 461. 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.

Não se pode negar a enorme importância dessas legislações na busca do efetivo cumprimento da isonomia, uma vez que são editadas para regulamentarem

⁵⁵ FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Preconceito no trabalho e a discriminação por idade*. São Paulo: Editora LTr, 2004, p. 181.

⁵⁶ Art. 7, XXX da Constituição Federal: "Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil".

questões atuais ensejadoras de tratamento especial, reafirmando preceitos constitucionais. Além disso, trazem sempre medidas coercitivas para aqueles que desrespeitarem as prescrições normativas.

No que tange à mulher, podemos destacar as leis nº 9.029/95, 9.799/99, cujos detalhamentos e comentários serão abordados na seqüência.

A lei nº 9.029/95 traz em seu art. 1º : “Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou a sua manutenção, por motivo de sexo [...]”. Embora dito artigo repita a vedação constitucional, inclui também a proibição à permanência da relação jurídica de trabalho, não só a admissão.

Afora isso, referida lei criminaliza certas práticas discriminatórias, estabelecendo pena de um a dois anos acrescida de multa em caso de desobediência. A penalização do agente, portanto, acaba sendo um instrumento de coerção mais contundente do que a simples proibição no texto legal, contribuindo para a diminuição dessa prática.

Lamentavelmente, nem mesmo a estipulação de punição é capaz de evitar que a discriminação aconteça e nem sempre é possível comprovar a prática, pois acaba sendo camuflada pelo empregador. Muitas vezes o próprio empregado ao ver-se diante de tal situação se cala.

Como condutas que esta lei considera criminosas, temos: a exigência ao trabalhador de qualquer procedimento que busque comprovar esterilidade ou estado de gravidez; a indução do trabalhador à esterilização genética; e promoção do controle de natalidade.⁵⁷

Gérson Marques critica aludida lei afirmando que, apesar da amplitude do artigo 1º, os demais artigos “caíram na restrição hipotética, sem aquela clareza indispensável à fiel aplicação normativa, dando azo à continuidade discriminatória no

⁵⁷ Art. 2º, I e II da Lei nº 9.029/1995.

pertinente a outros setores da relação de emprego”.⁵⁸ É certo, pois, que o legislador não previu sanção para todos os casos elencados pelo artigo.

Já em relação à lei nº 9.799/99, foram inseridos novos artigos na Consolidação das Leis do Trabalho no que se refere à proteção ao trabalho feminino, com o escopo de “corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas”.⁵⁹

A maioria das medidas elencadas por essa norma para atingir seu objetivo estão relacionadas à vedação de tratar desigualmente os trabalhadores por motivos de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez. O que houve foi apenas a tentativa de adequar a CLT ao novo texto constitucional, detalhando de forma mais específica uma série de condutas consideradas reprováveis em razão da discriminação.

Quanto à proteção a maternidade, referida lei inseriu um parágrafo na Consolidação Trabalhista garantindo à empregada gestante, sem prejuízo do salário e demais direitos, sua transferência de função, quando a sua situação assim o exigir, assegurada a retomada da função anteriormente exercida logo após o retorno do trabalho⁶⁰, além da possibilidade de dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de exames.⁶¹

Ademais, um dispositivo interessante trazido pela norma, é o que veda o empregador ou seu preposto de promover revistas íntimas em suas empregadas ou funcionárias⁶², uma importante proteção à dignidade da mulher, que muitas vezes sofre de abusos por parte de seus superiores, que se aproveitam da condição da trabalhadora de hipossuficiente na relação laboral.

Como se pode observar, tanto a Constituição quanto a legislação infraconstitucional chamam atenção para o princípio da isonomia como uma das

⁵⁸ LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 20-21.

⁵⁹ Art. 373-A, *caput*, Lei nº 9.799/99.

⁶⁰ Art. 392, §4º, I, CLT.

⁶¹ Art. 392, §4º, II, CLT.

⁶² Art. 373-A, VI, CLT.

bases do nosso direito e, especialmente o Direito do Trabalho sempre foi um dos campos que mais primou pela correta compreensão deste princípio.⁶³

Ainda nesse esteio, em relação às normas que já se encontravam em vigência antes do advento da Carta Magna de 1988, uma questão percuciente trazida pelo autor Luiz Antônio Medeiros de Araújo foi a discussão acerca de se as leis que cuidavam de disposições especiais em relação ao trabalho da mulher foram realmente recepcionadas pela *Lex Magnum*, pois, embora já bastante discutida, a polêmica ainda persistiria por parte de alguns doutrinadores.⁶⁴

Referido autor enumera três correntes sobre o assunto: a) A primeira acredita que, com a unificação dos direitos entre os gêneros, estariam revogados todos os dispositivos legais que garantiam à mulher direitos especiais, justificando-se apenas a permanência daqueles relativos à maternidade e à força muscular; b) A segunda defende que a Constituição preservou os preceitos que eram mais benéficos às mulheres, justificando o tratamento diferenciado em relação a elas; e c) A última corrente sustenta que as prescrições que concediam condições especiais à mulher deveriam ser estendidas aos homens, caso contrário, estaria configurado um tratamento discriminatório.⁶⁵

Mais correto seria afirmar que, com a igualdade formal e a material apregoadas pela Carta Política de 1988, houve uma unificação dos direitos entre homens e mulheres, devendo-se dispensar tratamento especial a estas apenas no que se referir à maternidade e à força muscular, características particulares à condição do sexo feminino, onde a desigualdade se faz patente.

Qualquer outra proteção que não tenha esse embasamento, portanto, seria discriminatória, devendo ser estendida ao homem ou abolida do ordenamento.

⁶³ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Editora LTr, 2007, p.89.

⁶⁴ ARAÚJO, Luiz Antônio Medeiros de. *Repouso Semanal Remunerado: Periodicidade e incidência aos domingos*. Boletim Informativo do Sindicato Paulista dos Auditores Fiscais do Trabalho - O Elo, Ano XXV, Edição nº 277, Jun/Jul/Ago de 2009, p. 12, disponível em <www.sinpait.com.br>.

⁶⁵ *Idem*, p. 12-13.

2.2.1 A polêmica dos artigos 384 e 386 da CLT

De forma a ilustrar a discussão vergastada no tópico anterior, no que diz respeito à constitucionalidade ou não das normas de tratamento diferenciado à mulher na legislação infraconstitucional, trazemos à baila a polêmica originada na aplicação dos artigos 384 e 386 da Consolidação Trabalhista.

O artigo 384, inserido dentre as normas de proteção ao trabalho da mulher na CLT, estabelece que “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”. Tal direito, por se encontrar em capítulo específico destinado à trabalhadora, não é estendido aos homens.

Ocorre que, em virtude desse favoritismo, questionou-se se a vigência desse preceito não feriria o princípio da igualdade trazido pela Constituição Federal, uma vez que além do dispositivo não poder ser aplicado em relação aos outros trabalhadores, daria motivos para o empregador contratar preferencialmente homens, já que estes trabalhariam a hora extra sem a pausa prevista.

Em julgados recentes, decidiu o TST pela constitucionalidade do referido artigo, fundamentando o direito ao descanso de quinze minutos exclusivamente às mulheres em razão do maior desgaste físico sofrido por elas na realização do trabalho. Observemos a seguinte decisão proferida pelo Tribunal:

EMENTA. MULHER - INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTES DE LABOR EM SOBREJORNADA - CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 384 DA CLT EM FACE DO ART. 5º, I, DA CF.

1. O art. 384 da CLT impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher. Pretende-se sua não-recepção pela Constituição Federal, dada a plena igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres decantada pela Carta Política de 1988 (art. 5º, I), como conquista feminina no campo jurídico. 2. **A igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física entre homens e mulheres.** [...] 3. O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1º) deixa claro que o desgaste físico

efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso. 4. Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher. 5. Nesse diapasão, **levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de se rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do art. 384 da CLT.** Incidente de inconstitucionalidade em recurso de revista rejeitado. (negrito nosso)

(TST-IIN-RR-1.1540/2005-046-12-00.5, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, Tribunal Pleno, DJ 13/02/2009).

O TST alega, portanto, que o dispositivo em alusão é, no máximo, um instrumento adicional na busca pela isonomia entre os sexos, já que a mulher, além de suportar menos esforço físico, passa por um desgaste maior em decorrência da dupla jornada de trabalho a qual está submetida.

Entrementes, ao embasar esse tratamento diferenciado no fato de que cabe à mulher a maior parte das responsabilidades familiares, os doutos ministros acabam por regredir no tocante à busca pela igualdade entre os sexos, já que a própria Constituição Federal declara expressamente ser responsabilidade de ambos os cônjuges o dever de criar, assistir e educar os filhos⁶⁶.

Por mais que na realidade prática essa divisão das tarefas domésticas ainda não ocorra de forma igualitária, o TST, como órgão supremo, formador de jurisprudência, pecou ao decidir conceder esse privilégio exclusivamente à mulher, ao retirar, de forma indireta, a responsabilidade do homem para com a família, uma vez que o direito ao descanso estaria ligado à fadiga advinda principalmente do cuidado com o lar.

Em decisões mais antigas, o Tribunal se manifestava pela inconstitucionalidade do dispositivo, afirmando o ministro relator Aloysio Corrêa da Veiga que o tratamento diferenciado não se justificaria, pois “A recomposição da

⁶⁶ Art. 229, CF

fadiga, no ambiente de trabalho, é igual para o homem e para a mulher. Não há fragilidade a determinar o descanso do início da jornada extraordinária”.⁶⁷

O artigo 386 da CLT também comporta discussões nesse mesmo sentido, pois traz um tratamento diferenciado para as mulheres no que diz respeito ao descanso remunerado, *in verbis*: “Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical”.

O objetivo do legislador ao estabelecer à mulher o direito à folga quinzenal preferencialmente aos domingos objetivaria, acima de tudo, proporcionar à mulher “uma oportunidade maior de conviver com seus filhos ou parentes nos dias de domingo, data em que a maioria dos trabalhadores usufruem de suas folgas”⁶⁸, o que justificaria o tratamento diferenciado.

Tal dispositivo é analisado da mesma forma que o artigo 384, por tratar de norma especial voltada à proteção do trabalho da mulher, sendo também objeto de questionamento daquelas três correntes supramencionadas. A jurisprudência do TST acerca deste artigo segue a mesma linha do anterior, no sentido de que cabe o tratamento diferenciado à trabalhadora pelas mesmas razões esposadas.

Alice de Barros Monteiro entende como desnecessários os direitos trazidos exclusivamente à mulher que já tenham sido previstos para os trabalhadores de forma geral, como os descansos dos artigos 384 e 386 em comento, que constam nos artigos 66 a 71 da CLT. Para a autora, qualquer tratamento diferenciado que não se limite à proteção à maternidade e à gestação seria uma forma de discriminação.⁶⁹

A legislação trabalhista deveria dispor tratamento igual para ambos os trabalhadores, de modo que o repouso semanal tanto do homem quanto da mulher pudesse recair preferencialmente aos domingos, buscando a melhor maneira de compatibilizar o trabalho com os interesses familiares. Dessa forma, coincidindo o

⁶⁷ TST-RR-1458/2004-033-015-40.1. Ministro Relator Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma. Julgamento em 29/10/2008.

⁶⁸ ARAÚJO, Luiz Antônio Medeiros de. *Repouso Semanal Remunerado: Periodicidade e incidência aos domingos*. Boletim Informativo do Sindicato Paulista dos Auditores Fiscais do Trabalho - O Elo, Ano XXV, Edição nº 277, Jun/Jul/Ago de 2009, p. 13, disponível em <www.sinpait.com.br>.

⁶⁹ BARROS, Alice Monteiro. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p.481-482.

dia de repouso dos pais, estes teriam um mesmo dia de folga para estar com a família e juntos entre si.

2.3 O papel fiscalizador do Ministério do Trabalho

Foi com o aparecimento da OIT que, no campo internacional, a inspeção do trabalho passou a ter atenção especial. O Tratado de Versailles, em seu art. 427, nº 09, estabeleceu que “cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção que compreenderá mulheres, a fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores”.

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira que trouxe a inspeção em seu bojo, no art. 21, XXIV, como competência privativa da União “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho”. Esta função é realizada pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, através dos seus auditores fiscais.

Sérgio Pinto Martins reflete sobre o papel fiscalizador desses agentes, entendendo que eles não têm apenas a função de aplicar multas ou garantir o fiel cumprimento da lei, mas também o de orientar as empresas, mostrando como as normas devem ser aplicadas, principalmente em se tratando de legislação recente.⁷⁰

Os fiscais do trabalho devem ter livre acesso às dependências da empresa que estiver sendo fiscalizada, sendo-lhes assegurado inclusive requisitar força policial caso haja resistência ao seu trabalho.⁷¹ Além disso, podem se dirigir tanto ao empregador quanto aos empregados para possíveis esclarecimentos acerca do objeto de fiscalização.

Estão compreendidas no âmbito de inspeção do trabalho todas as empresas estatais e privadas, bem como os escritórios de profissionais cujos

⁷⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24ª edição, São Paulo: Atlas, 2008, p. 639.

⁷¹ Art. 630, §8º, CLT.

trabalhadores são regidos pela CLT. Estão excluídos da ação os servidores públicos, que são regidos pelo regime estatutário, através da lei nº 8.112/90.⁷²

Dessa forma, destaca-se o papel fiscalizatório nas relações de trabalho, uma vez que visa assegurar o efetivo cumprimento das leis de proteção ao trabalhador, não somente através da aplicação de sanções, mas levando medidas educativas e informativas.

José Alves de Paula, ex-diretor de Inspeção nas Relações de trabalho do antigo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) muito bem asseverou:

O papel da fiscalização cresce de importância quando sabemos que o brasileiro não alcançou ainda aquele estágio de cultura cívica que o faça ter especial respeito pela ordem jurídica e pelo cumprimento da lei. [...] Estes brasileiros que só não avançam o sinal se o guarda estiver presente, ou só obedecem à lei se tiverem certeza de que estão sendo observados pela autoridade repressora, são o tormento da cidadania e da paz social. E é para estes que deve dirigir-se o agente da inspeção do trabalho, munido de paciência e firmeza, para ensinar, para compor os conflitos e para reprimir.⁷³

Até bem recentemente, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ainda não possuía normas específicas para incentivar os planos de igualdade de oportunidades, como acontecia em outros países, restringindo-se a cumprir as cláusulas dos tratados internacionais que tinham força de lei.

Em 20 de agosto de 2004 foi criada a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho no âmbito do Ministério⁷⁴, com o escopo de combater práticas discriminatórias nas relações de trabalho, promovendo políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento.

A inspeção do trabalho, portanto, apresenta-se como um dos elementos indispensáveis para o combate à discriminação contra a mulher, através da verificação e constatação do cumprimento das normas específicas voltadas ao

⁷² SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; e TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. 2, São Paulo: Editora LTr, 2005, p. 1306.

⁷³ PAULA, José Alves de. *O papel da Inspeção do Trabalho no Brasil*. São Paulo, Editora LTr, ago/92 apud SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; e TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. 2, São Paulo: LTr, 2005, p. 1301.

⁷⁴ MTE. Informação obtida no site oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em <http://www.mte.gov.br/comissao_tripartite>. Acessado em 14/10/2009 às 16h.

trabalho feminino pelos empregadores, ou mesmo se está ocorrendo tratamento diferenciado entre homens e mulheres que exercem a mesma função, como a diferença de salários.

Tal discriminação aparece, muitas vezes, nas empresas, não necessariamente pelo preconceito contra as mulheres, mas pelo fato de que a contratação destas, de alguma forma, poderá elevar os custos operacionais, em virtude dos privilégios legais e naturais. Esse pensamento advém, principalmente, do tratamento dado à figura feminina dentro da própria vida familiar e social, que acabam por reforçar o preconceito em torno dela.⁷⁵

Em pesquisas realizadas pela OIT, por exemplo, temos que uma das preocupações dos empregadores se encontra no maior grau de absenteísmo ao trabalho nas mulheres, o que afetaria a produtividade. Entrementes, a pesquisa também demonstrou que essa ausência geralmente decorre das responsabilidades familiares, pois, quando se comparou com mulheres solteiras e sem filhos, a assiduidade entre os sexos eram praticamente iguais.⁷⁶

Na análise desse fato, percebe-se que, havendo uma divisão mais igualitária das tarefas domésticas e cuidados com os filhos, responsabilidade que já está inclusive assegurada constitucionalmente, essa preocupação não seria mais vista como obstáculo à contratação de mulheres. A partir do momento em que o pensamento em relação ao comportamento da mulher evolui, portanto, modifica-se também o perfil da mulher no emprego.

⁷⁵ BARROS, Alice Monteiro. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p.138.

⁷⁶ TERREL, Katherine *apud* BARROS, Alice Monteiro. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p.230.

3 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ATUAL E A COMPATIBILIZAÇÃO COM OS INTERESSES FAMILIARES.

A vigente legislação trabalhista brasileira, mesmo após muitos anos de luta operária, ainda se encontra atrasada em relação a países mais desenvolvidos no que tange à compatibilização do trabalho com os interesses familiares.

A mulher empregada é a mais afetada com esse atraso, em virtude de sobre ela recair o maior peso das responsabilidades familiares, tendo sempre que adequar o trabalho exercido fora de casa à vida familiar, diferentemente do homem, que normalmente adequa seus encargos familiares ao trabalho.

Diante dessa condição, caso a mulher opte por se inserir no mercado de trabalho, ficará sujeita a uma dupla jornada laboral, dentro e fora de casa, principalmente porque, a maioria dos homens, por mais que aceite dividir a responsabilidade de sustento do lar, não age da mesma forma quando se trata da divisão das tarefas domésticas.

Não bastando esse fato, as mulheres ainda são vítimas de preconceito de diversos tipos, não tendo acesso às mesmas oportunidades de emprego, ascensão funcional e remuneração percebidas pelos trabalhadores do sexo masculino.

3.1 Proteção à gravidez e à maternidade.

Como é sabido, a maternidade foi, durante muitos anos, um argumento utilizado para manter a mulher dentro de casa e fora do mercado de trabalho, já que era seu único dever o cuidado e a educação da prole. Porém, com a revolução industrial e a necessidade crescente de mão-de-obra, houve uma profunda mudança nessa estrutura, inserindo as mulheres no mercado laboral em larga escala e as estimulando a lutar por direitos iguais.

Por outro lado, a retirada da mulher por tanto tempo fora de casa também trouxe como consequência a necessidade de uma divisão entre os afazeres domésticos e os trabalhistas, ficando sujeita a uma verdadeira dupla jornada de trabalho. Como ficaria então a questão da maternidade com a mulher mergulhada no mercado de trabalho? Como proteger a gestante trabalhadora e o fruto da sua concepção?

A OIT trouxe as primeiras normas internacionais de proteção à gestante e à maternidade, já em 1919, com a Convenção nº 3, que assegurava à trabalhadora uma licença maternidade de 6 (seis) semanas antes e após o parto, além do pagamento de uma remuneração considerada suficiente para a sua manutenção e de seu filho.

A legislação brasileira, inspirada nas Convenções internacionais, também passou a adotar a licença-maternidade na sua legislação trabalhista. Na Consolidação de 1945, por exemplo, restou proibido o trabalho da empregada gestante também pelo mesmo período da Convenção nº 3, sendo posteriormente modificado para 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas após o parto, em 1967, assegurando-lhe ainda o pagamento dos salários integrais, de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho.

Com a Constituição Federal de 1988, essa licença foi ampliada para 120 (cento e vinte) dias e, atualmente, há a possibilidade de uma extensão por mais 60 (sessenta) dias, de acordo com a Lei nº 11.770 de 9/09/2008, criadora do *Programa Empresa Cidadã*, destinada à prorrogação da licença-maternidade mediante a concessão de benefícios fiscais às empresas. Referida norma traz, em seu bojo, a seguinte regulamentação:

Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

Assim, a licença de seis meses atendeu a uma reivindicação antiga de diversas entidades de classe e movimentos sociais, além de recomendações

médicas, uma vez que, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS),⁷⁷ a mãe deve amamentar o bebê por no mínimo seis meses e preferencialmente até dois anos.

Além disso, no parágrafo 2º, do artigo 1º da lei 11.770/08, temos que “a prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança”. Tal garantia teve como fundamento a Lei nº 10.421 de 15/04/2002, que já consagrava às mães adotivas o direito também à licença e ao salário, antes voltados apenas à gestantes.

Importante salientar que essa remuneração despendida durante a licença-maternidade fica a cargo da Previdência Social, garantindo à gestante o recebimento da renda mensal em valor igual à sua remuneração normal, retirando do empregador esse ônus e impedindo que o trabalho feminino se onere. Nas palavras de Léa Elisa Calil:

O salário-maternidade é o único benefício previdenciário que pode ser pago com valor superior ao teto dos salários benefícios pagos pela Previdência Social – seu limite máximo é o teto salarial dos ministros do Supremo Tribunal Federal. Assim, ainda que a trabalhadora tenha vencimentos superiores a R\$ 12.720,00 (doze mil, setecentos e vinte reais), seu salário-maternidade está limitado a este valor por força da Resolução n. 236 de 19 de julho de 2002 do Supremo Tribunal Federal.⁷⁸

As normas de proteção à maternidade são imperativas e, portanto, insuscetíveis de indisponibilidade. Assim, ao se exigir o trabalho da empregada gestante durante a licença, mesmo se com o consentimento desta, o empregador estará sujeito à penalização administrativa trazida pelo art. 401 da CLT, bem como deverá arcar com o pagamento do salário da trabalhadora mais o salário-maternidade devido, nos termos do art. 393 da Consolidação Trabalhista.⁷⁹

Atualmente, para a doutrina majoritária, o afastamento após o parto é obrigatório, independente de o filho ter nascido prematuro ou sem vida, uma vez que “a licença tem como fato gerador não só o nascimento do filho, mas também a

⁷⁷ OMS. Informação obtida no site oficial da Organização Mundial da Saúde, disponível em <<http://www.who.int/topics/breastfeeding/es>>. Acessado em 21/10/09 às 19h.

⁷⁸ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Editora LTr, 2007, p. 59.

⁷⁹ BARROS, Alice Monteiro. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p. 430.

gestação, que como se disse, ocasiona transtornos físicos e psíquicos na mulher.”⁸⁰
Corroborando nesse sentido, vejamos a seguinte jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, *ipsis litteris*:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. CONHECIMENTO. VERBAS RESCISÓRIAS. DESPEDIDA INJUSTA NÃO PROVADA. TESTEMUNHA QUE NÃO PRESENCIOU O ATO DE DESPEDIMENTO. LICENÇA MATERNIDADE. GESTANTE QUE DÁ À LUZ CRIANÇA SEM VIDA. [...]

A egrégia Corte de origem deu provimento parcial ao Recurso Ordinário interposto pela Reclamante, para acrescer à condenação a licença maternidade de 120 dias, sob os seguintes fundamentos:

"[...]

Estabelece o artigo 10º, II, letra 'b', das Disposições Constitucionais Transitórias:

'II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: ... b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.'

Assim, a previsão constitucional é geral, tanto para a gestante que der à luz criança com vida, quanto para aquela que, sem ter a mesma sorte, não presenciar a vida de seu filho.

Efetivamente, ao estabelecer a estabilidade da gestante, teve o legislador o intuito de proteger a proliferação da espécie humana, a vida, a criança. Contudo, também o legislador destinou suas regras à proteção da mulher, que é quem dá a vida.

Ainda que se admita a hipótese da falta de tratamento legal, para os casos em que a maternidade não se completa, diante da morte da criança, a equidade, como fonte do direito, deve prevalecer. Não é menos mãe aquela que se vê diante da tragédia do filho morto. Ao contrário, talvez a maternidade esteja até mais presente em referido caso, eis que a dor de perder uma criança gerada por longos meses é irreparável." (fls. 68/69) (sublinhado nosso)

(TST-RR-424.372/1998.0, 5ªT. Rel. Juiz Convocado Walmir Oliveira da Costa. DJ 22/03/2002)

Ainda em relação à questão do salário-maternidade, a Emenda Constitucional nº 20 de 15/12/1998, que aludia à reforma previdenciária trouxe um dispositivo bastante discutido, ao limitar o valor do benefício em R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais), *in verbis*:

Art. 14 - O limite máximo para o valor dos benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da Constituição Federal é fixado em R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), devendo, a partir da data da publicação desta Emenda, ser reajustado de forma a preservar, em caráter permanente, seu valor real, atualizado pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de previdência social.

⁸⁰ BARROS, Alice Monteiro. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p. 431.

Ocorre que tal preceito foi considerado como inconstitucional pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, uma vez que, caso o patrão tivesse que arcar sozinho pelo restante a ser pago à empregada gestante, ficaria facilitada a opção daquele pelo trabalhador masculino, desencadeando uma situação de discriminação vedada pela Constituição Federal. Observe-se a seguinte decisão proferida em Ação Direta de Inconstitucionalidade:

EMENTA: - DIREITO CONSTITUCIONAL, PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. LICENÇA-GESTANTE. SALÁRIO. LIMITAÇÃO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 14 DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 20, DE 15.12.1998. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO DISPOSTO NOS ARTIGOS 3º, IV, 5º, I, 7º, XVIII, E 60, § 4º, IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. O legislador brasileiro, a partir de 1932 e mais claramente desde 1974, vem tratando o problema da proteção à gestante, cada vez menos como um encargo trabalhista (do empregador) e cada vez mais como de natureza previdenciária. Essa orientação foi mantida mesmo após a Constituição de 05/10/1988, cujo art. 6º determina: a proteção à maternidade deve ser realizada "na forma desta Constituição", ou seja, nos termos previstos em seu art. 7º, XVIII: "licença à gestante, sem prejuízo do empregado e do salário, com a duração de cento e vinte dias". 2. Diante desse quadro histórico, não é de se presumir que o legislador constituinte derivado, na Emenda 20/98, mais precisamente em seu art. 14, haja pretendido a revogação, ainda que implícita, do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal originária. Se esse tivesse sido o objetivo da norma constitucional derivada, por certo a E.C. nº 20/98 conteria referência expressa a respeito. E, à falta de norma constitucional derivada, revogadora do art. 7º, XVIII, a pura e simples aplicação do art. 14 da E.C. 20/98, de modo a torná-la insubsistente, implicará um retrocesso histórico, em matéria social-previdenciária, que não se pode presumir desejado. 3. **Na verdade, se se entender que a Previdência Social, doravante, responderá apenas por R\$1.200,00 (hum mil e duzentos reais) por mês, durante a licença da gestante, e que o empregador responderá, sozinho, pelo restante, ficará sobremaneira, facilitada e estimulada a opção deste pelo trabalhador masculino, ao invés da mulher trabalhadora. Estará, então, propiciada a discriminação que a Constituição buscou combater, quando proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão, por motivo de sexo (art. 7º, inc. XXX, da C.F./88), proibição, que, em substância, é um desdobramento do princípio da igualdade de direitos**, entre homens e mulheres, previsto no inciso I do art. 5º da Constituição Federal. Estará, ainda, conclamado o empregador a oferecer à mulher trabalhadora, quaisquer que sejam suas aptidões, salário nunca superior a R\$1.200,00, para não ter de responder pela diferença. Não é crível que o constituinte derivado, de 1998, tenha chegado a esse ponto, na chamada Reforma da Previdência Social, desatento a tais conseqüências. Ao menos não é de se presumir que o tenha feito, sem o dizer expressamente, assumindo a grave responsabilidade. [...] 5. Reiteradas as considerações feitas nos votos, então proferidos, e nessa manifestação do Ministério Público federal, a Ação Direta de Inconstitucionalidade é julgada procedente, em parte, para se dar, ao art. 14 da Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998, interpretação conforme à Constituição, excluindo-se sua aplicação ao salário da licença gestante, a que se refere o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal. 6. Plenário. Decisão unânime. (destaque nosso)

(STF-ADI 1946/DF. Relator Min. Sydney Sanches, Tribunal Pleno. DJ 16/05/2003)

Quanto à volta ao emprego da trabalhadora, após a concepção do filho, a ela é assegurada uma estabilidade provisória, conforme ficou também confirmado na decisão exarada acima. De acordo com o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, em seu art. 10, inciso II, alínea b, restou vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O TST tratou ainda da questão da estabilidade provisória da gestante na Súmula nº 244, vejamos:

SUM-244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 88 e 196 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). (ex-OJ nº 88 da SBDI-1 - DJ 16.04.2004 e republicada DJ 04.05.2004)

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. (ex-Súmula nº 244 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (ex-OJ nº 196 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

Destarte, o estabelecimento dessa garantia à empregada objetivava protegê-la de despedida arbitrária em razão da maternidade, tão logo retornasse ao trabalho após a concepção, momento bastante difícil para a mulher, em razão das transformações físicas e psíquicas da gestação, bem como da necessidade de maiores cuidados com o filho nessa fase. Muitas mulheres, inclusive, são abandonadas pelos seus companheiros, tendo no fruto do seu trabalho a única fonte de renda que possuem para sobreviver.

3.1.1 A “transferência da maternidade”

Uma vez inseridas as mulheres no mercado de trabalho, juntamente aos homens, na luta pelo seu espaço na vida social e política, conquistando cada vez mais direitos igualitários, indaga-se: mesmo que haja uma tentativa da divisão na criação dos filhos, a quem ficaria o cuidado com a prole enquanto ambos os pais permanecem fora de casa? A primeira idéia que vêm à tona para esse questionamento é a da transferência dessa responsabilidade maternal a outra pessoa, normalmente, uma mulher.

Essa “maternidade transferida”, apesar de parecer adequada somente à atualidade, remonta de épocas bastante remotas, tal como no período da história em que houve o aperfeiçoamento das técnicas no trabalho doméstico, que mudaram a regulação do tempo feminino, disponibilizando às mulheres mais tempo para investirem em seus projetos e menos tempo de afazeres no lar.

Tal transferência se alicerçou, principalmente, com as correntes migratórias chegadas ao Brasil, como as africanas e as européias, nos séculos XIX e XX, em sucessivas ondas civilizadoras, formando práticas domésticas nas quais as ditas *maternidades transferidas* foram engendradas.⁸¹

Essa demanda de mão-de-obra européia criou um imenso ânimo para as mulheres migrantes que chegavam aos países do norte com a esperança de conseguir um emprego ou serviço, no cuidado do lar, de crianças, idosos, etc.

Dessa forma, com uma grande diversidade de pactos em torno dos cuidados domésticos, as mulheres encontraram meios informais de remunerar outras que, de certa forma, redefiniram o tempo e as desigualdades entre elas.⁸²

Essa prática de cumplicidade feminina acabou por implicar em certas formas de mobilidade social, tantas vezes compensatórias, que redefiniram a

⁸¹ COSTA, Suely Gomes. *Proteção Social, Maternidade Transferida e Lutas pela Saúde Reprodutiva*. Universidade Federal Fluminense. Revista Estudos Feministas, Ano 10, 2º semestre de 2002, p. 306. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n2/14959.pdf>> Acesso em 02/10/2009 às 15h.

⁸² *Idem*, p. 306.

posição social de todas elas. Entrementes, as mulheres presas à vida doméstica, na longa duração histórica, continuavam a vir-se restringidas em seus acessos a bens e serviços,⁸³ situação esta que, como já abordado, foi sendo modificada ao longo do tempo.

Cabe observar que, com o aumento do número de mulheres em profissões de nível superior, conquistando cargos mais altos nas empresas e adquirindo um maior *status social*, cresce também o número de mulheres em situações precárias, em empregos voltados à substituição dos afazeres domésticos ou terceirizados, sem qualquer estabilidade.

Além disso, há ainda o problema gerado pelo próprio nome do termo em debate: a transferência do papel materno da mãe biológica para aquela que a substitui durante a maior parte do dia. É comum para essas mulheres trabalhadoras domésticas passarem mais tempo em contato com os filhos das suas empregadoras do que com os seus próprios.

Atualmente, portanto, encontramos essa nova configuração da divisão do trabalho: a de mulheres que trabalham fora de casa e contratam outras mulheres para realizarem seus trabalhos domésticos que, conseqüentemente, também estão fora de seus lares.

De maneira geral, interessante salientar que, no país, a obrigação do trabalho doméstico sempre recai sobre a figura de uma mulher, mesmo que não seja a proprietária da casa.

3.2 A Desigualdade Brasileira: Oportunidades de Tratamento e Remuneração

No início deste estudo, foi comentado que o direito à isonomia salarial entre os sexos apareceu, pela primeira vez, no Brasil, através da Constituição

⁸³ COSTA, Suely Gomes. *Proteção Social, Maternidade Transferida e Lutas pela Saúde Reprodutiva*. Universidade Federal Fluminense. Revista Estudos Feministas, Ano 10, 2º sem. de 2002, p. 306. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n2/14959.pdf>> Acessado em 02/10/2009 às 15h.

Federal de 1934 e, no âmbito internacional, foram ratificadas pelo país as Convenções nº 100 e 111 da OIT, nos anos de 1951 e 1958 respectivamente.

É notório que apesar da tentativa da legislação em diminuir as desigualdades entre homens e mulheres, principalmente na seara laboral, a realidade ainda é bastante discrepante, como, por exemplo, o fato de as mulheres ainda perceberem uma remuneração inferior a dos homens.

A igualdade de remuneração se baseia na idéia de trabalho de “igual valor”, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, com a mesma produtividade e mesma perfeição técnica, conforme preceitua o art. 461 da CLT.

De acordo com algumas doutrinas, a avaliação do trabalho de “igual valor” geralmente se faz erroneamente, utilizando critérios que favorecem características atribuídas aos homens, tal como o esforço físico, em detrimento da habilidade manual, melhor no sexo feminino. Criticam, por exemplo, que os serviços geralmente executados por mulheres, sujeitos a um ritmo determinado, dariam mais origens a neuroses e patologias associadas ao esforço repetitivo, do que os trabalhos pesados exercidos por homens.⁸⁴

A título de demonstração dessa situação, pode-se citar uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) do final do ano de 2008, que constatou ser preciso aguardar 87 (oitenta e sete) anos para que salários de homens e mulheres sejam iguais, caso não haja uma maior rapidez nas políticas para redução de desigualdade de gênero no Brasil.⁸⁵

Uma das causas apontadas pela pesquisa para essa diferença gritante é justamente a dificuldade encontrada pelas mulheres de acesso ao mercado de trabalho. Entre jovens de 16 e 17 anos do sexo masculino, 81,1% (oitenta e um vírgula um por cento) estavam empregados, enquanto para o grupo feminino esta taxa era apenas de 69,4% (sessenta e nove vírgula quatro por cento).

⁸⁴ BARROS, Alice Monteiro. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995, p. 140

⁸⁵ IPEA. Informação obtida no site oficial do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, disponível em <<http://www.ipea.gov.br>>. Acessado em 20/07/2009, às 18h.

Para Alice de Barros Monteiro, essas diferenças poderiam ser reduzidas se melhorassem o nível de instrução e formação profissional das mulheres. Nesse esteio, a autora comenta a teoria do “capital humano”, de Katherine Terrel, vejamos:

Sustenta-se que, pensando na maternidade e na criação dos filhos, as mulheres investem muito menos na educação e escolhem profissões compatíveis com esses encargos, que não exigem dela horas extras, viagens, muito tempo para a formação ou serviços que não as penalizem pelas interrupções no emprego. Assim, os “custos de oportunidades de tarefas caseiras” tendem a limitar a participação das mulheres no mercado de trabalho. E os empregadores, por sua vez, cientes da instabilidade no emprego, também as excluem dos programas de formação ou aprendizagem que as capacitariam para trabalhos qualificados, de maior responsabilidade. Com o passar dos anos, afirma-se que a produtividade da mão-de-obra feminina é menor que a dos homens, daí a diferença salarial.⁸⁶

Então, o fato de normalmente as mulheres procurarem adequar seu trabalho às responsabilidades familiares, dando mais importância ao envolvimento com a família do que com disputas hierárquicas pelo poder no ambiente laboral, acabaria dificultando o crescimento profissional delas e, conseqüentemente, gerando uma diferenciação salarial. Em contrapartida, os homens estariam mais preocupados em adaptar a família ao seu trabalho e não o contrário.

Ademais, a autora fornece diversas outras medidas para uma possível reversão desse quadro, como a necessidade de uma infra-estrutura social capaz de proporcionar às mulheres um maior número de creches, berçários, pré-escolas com longa duração da jornada escolar, bem como horários de trabalhos mais flexíveis.

Uma outra pesquisa salarial realizada pelo grupo Catho, publicada em 2007, nos meios de comunicação social, confirma um outro fato curioso: a diferença entre homens e mulheres vem crescendo nos últimos anos.⁸⁷

Foi constatado que, no ano de 2005, a diferença salarial estava em torno de 52% (cinquenta e dois por cento) a mais para o salário dos homens, enquanto que no ano de 2007 essa porcentagem aumentou para incríveis 75,38% (setenta e cinco vírgula trinta e oito por cento) no geral.

⁸⁶ MONTEIRO, Alice de Barros. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª edição, São Paulo: LTr, 2007, p.1118.

⁸⁷ Pesquisa publicada no site oficial do Grupo CATHO Online, disponível em <http://www3.catho.com.br/salario/action//artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mulheres.php> Acessado em 23/10/2009 às 15h.

Ao se analisar mais detalhadamente essa variação, ficou evidenciado que, principalmente nos cargos mais elevados, como os de diretoria, a diferença é ainda maior, além de serem predominantemente ocupados por homens. No cargo de presidência, de maior nível salarial, por exemplo, foi encontrada ocupação por mulheres em apenas 8% (oito por cento) dos cargos. Por outro lado, observou-se uma queda da desigualdade salarial em cargos mais baixos, como de estagiário, *trainee* e operacionais.

O fato é que, em geral, as mulheres que trabalham, quando comparadas aos homens, sempre percebem menor remuneração, independente do cargo ou local no mundo em que se encontram. A diferença varia de acordo com o grau de desenvolvimento do país, caso em que, nos mais desenvolvidos, é menor do que nos países em desenvolvimento.⁸⁸

Assim, temos a discriminação contra a mulher configurada na relação de trabalho em dois sentidos: quanto às oportunidades oferecidas, geralmente mais precárias em relação a dos homens; e quanto à efetiva remuneração desses serviços, mesmo que consigam atingir o mesmo cargo e função ocupada pelo trabalhador masculino.

3.2.1 Divisão das tarefas domésticas

A divisão sexual do trabalho foi sempre marcada pelo domínio feminino no espaço doméstico e do homem no espaço público. Apesar desta configuração já ter sofrido muitas alterações, principalmente nas últimas décadas, a força dessa cultura é tão intensa que embora os homens aceitem o trabalho feminino fora de casa, ocupando o espaço público, antes exclusivamente seu, não conseguem aceitar com a mesma facilidade a divisão dos afazeres familiares.⁸⁹

⁸⁸ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Editora LTr, 2007, p. 101.

⁸⁹ *Idem*, p. 111.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) constatou, no período de apuração de 2001 a 2005⁹⁰, que em relação ao total da população feminina, 90,6% (noventa vírgula seis por cento) responderam se ocupar de trabalhos domésticos, contra apenas 51,1% (cinquenta e um vírgula um por cento) do total masculino.

Os homens da região Nordeste foram apontados como os que menos participam dentro de casa, com uma porcentagem de 46,7% (quarenta e seis vírgula sete por cento), correspondendo a 10,3 (dez vírgula três) horas semanais. Conseqüentemente, as mulheres nordestinas foram as que apresentaram o maior número de horas dedicadas ao trabalho doméstico. Vê-se, nesse dado, a importância do aspecto cultural, uma vez que, em localidades consideradas mais “machistas”, a figura masculina ajuda menos nas tarefas do lar, por se tratar de atividades “essencialmente femininas”.

Com a pesquisa, ficou comprovado também que são os homens de 60 anos ou mais que dedicam mais tempo às atividades domésticas, aproximadamente 13 horas semanais. Isso se dá, principalmente devido à aposentadoria, que permite a eles uma maior dedicação dentro de casa.

O conceito de “afazeres domésticos” utilizados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do IBGE é bastante amplo e envolve não só tarefas relacionadas com o cuidado e limpeza da casa, mas também com o trato dos filhos ou de menores moradores e de orientação dos trabalhadores domésticos.

Além disso, quando casadas, as atividades domésticas das mulheres se estendem também aos cuidados despendidos com o marido, cuidando da roupa do companheiro, da alimentação e até mesmo do que ele irá vestir.

Relativamente ao grau de desenvolvimento do país, nas nações subdesenvolvidas, o tempo consumido com as tarefas domésticas é bem maior do que nas mais industrializadas, possivelmente devido à existência de uma maior

⁹⁰ IBGE. *Tempo, trabalho e afazeres domésticos: um estudo com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 a 2005*. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/tempo_trabalho_afdom_pnad2001_2005.pdf>. Acessado em 23/10/2009 às 21h.

quantidade de bens de consumo que facilitam o trabalho doméstico, assim como na existência de estrutura governamental mais sólida, de apoio às mães que trabalham.⁹¹

Segundo Michelle Rosaldo, as sociedades mais igualitárias são aquelas nas quais homens valorizam e participam na vida doméstica da mesma forma que as mulheres podem realmente participar em eventos públicos importantes⁹²

Tem-se, pois, que a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho não significou uma isenção das suas responsabilidades familiares e da redução da sua jornada de trabalho dentro de casa. O que houve foi um acúmulo de funções, em que somando as horas trabalhadas dentro e fora do lar, dá-se um número superior às trabalhadas pelos homens.

Conquanto comprovado tal fato, é importante lembrar que, mesmo assim, as mulheres ainda são vítimas de diversos tipos de discriminação e preconceito, tanto no ambiente laboral quanto dentro da própria casa. Envoltas em uma cultura em que são obrigadas a desempenhar uma infinidade de papéis de forma plena, muitas vezes sem a ajuda do companheiro, ainda têm que agüentar o estereótipo de serem consideradas inferiores.

3.2.2 Direitos do cônjuge inativo

Indubitavelmente, não há uma hierarquia entre homens e mulheres perante a Constituição Federal, devendo ambos os sexos, receber o mesmo tratamento perante a lei, excetuadas diferenças inerentes à condição da maternidade.

⁹¹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Editora LTr, 2007, p. 104.

⁹² ROSALDO, Michelle Zimbalist. *A mulher, a Cultura e a Sociedade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979, p. 59.

Tanto o trabalho fora de casa, quanto o exercido em prol do lar são atividades que contribuem para a manutenção de um ambiente doméstico equilibrado e saudável. Porém, apenas aquele cônjuge que está inserido no mercado de trabalho de forma formal recebe garantias trabalhistas.

E, assim, no sentido de tentar resguardar também os direitos daqueles que se dedicam aos cuidados da casa, não menos importantes que o trabalho externo, que a Previdência Social buscou a proteção previdenciária do cônjuge não-ativo, através da Emenda Constitucional nº 47, de 5/07/2005. Vejamos o dispositivo incluído com a referida Emenda:

Art. 201 [...]

§ 12. Lei disporá sobre sistema especial de inclusão previdenciária para atender a trabalhadores de baixa renda e àqueles sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a famílias de baixa renda, garantindo-lhes acesso a benefícios de valor igual a um salário-mínimo. (destaque nosso)

Dessa forma, ficou permitido ao cônjuge inativo, ou seja, àquele que não está inserido no mercado de trabalho formal, o recolhimento do INSS na categoria de segurado facultativo, podendo assim, atendidas as exigências de idade, tempo ou de recolhimento, que este se aposente.⁹³

Como, na maioria das vezes, esse papel recai sobre a figura feminina, temos uma grande conquista às donas-de-casa que, durante muitos séculos, executam trabalhos domésticos sem o devido reconhecimento.

Não se pode olvidar da importância do papel dessas mulheres que se dedicam exclusivamente ao lar, garantindo suporte emocional e material aos demais membros da família e, principalmente, permitindo o bom desempenho dos homens nos seus empregos.

Foi nessa linha de pensamento que, mesmo antes da EC 47/2005, já tinha sido lançada, no ano de 2001, uma Proposta de Emenda à Constituição

⁹³ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: Editora LTr, 2007, p.83.

Federal de nº 385, a qual procurou instituir benefício assistencial para as donas-de-casa.

O benefício regulamentado pela PEC se tratava da concessão de uma renda mínima, de prestação continuada, no valor de 01 (um) salário mínimo mensal, para as donas-de-casa que atingissem 60 (sessenta) anos de idade, não possuíssem renda própria e que se enquadrasse em famílias de baixa renda.⁹⁴ Tal proposição, porém, ainda não foi aprovada até hoje.

3.3 Licença-paternidade

O direito à licença-paternidade está previsto no art. 7º, inciso XIX da Carta Magna de 1988, que deve ser concedida “nos termos fixados em lei”. Ocorre que até atualmente, inexistente lei regulamentadora do benefício, ficando apenas estabelecido o seu prazo, de acordo com o art. 10, §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias: “Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”.

No Brasil, a licença-paternidade é uma forma de interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregador arcar com o pagamento do período de afastamento do seu empregado. A Consolidação Trabalhista de 1945 já continha um dispositivo que concedia ao trabalhador um dia de afastamento em caso de nascimento de filho⁹⁵, a fim de permitir o suporte à mãe no hospital.

Porém, como se pode perceber, o rigorismo da CLT era maior, dispondo o trabalhador de apenas 01 (um) dia de ausência, diferentemente do prazo estabelecido com a nova Constituição, para a licença-paternidade. Nesse sentido, formaram-se duas correntes doutrinárias: a primeira que se manifesta pela coexistência de ambas as formas de interrupção contratual, em razão de se tratarem

⁹⁴ PEC 385/2001 disponível em <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=30552>. Acessado em 26/10/2009 às 12h.

⁹⁵ Art. 473, III da CLT.

de afastamentos por motivos diferentes (cuidados com a família e registro do filho); e a segunda, de que o art. 473 estaria revogado pelo art. 10 do ADCT.⁹⁶

A licença-maternidade sempre foi alvo de muitas discussões acerca da necessidade de sua ampliação, tendo o seu prazo sido revisto diversas vezes, desde o aparecimento do benefício. Já em relação à licença-paternidade quase nada se ouve falar acerca da extensão de seu prazo ou mesmo de sua regulamentação, permanecendo a lacuna legal.

No ano de 2007 foi proposto um projeto de lei nº 2.141, ainda em tramitação, pelo deputado Vieira da Cunha, de finalmente regulamentar o dispositivo constitucional que preceituava a licença. Um dos escopos do PL é a ampliação do prazo do benefício para 10 (dez) dias, sem prejuízo do emprego, do salário e de outros direitos trabalhistas e previdenciários.⁹⁷

Além disso, o início do período passaria a ser contado a partir do primeiro dia útil após o nascimento do filho e restaria revogado o inciso III do art. 473 da CLT, que traz o direito ao afastamento de apenas 01 (um) dia, conforme já citado alhures.

Já um outro Projeto de Lei, de nº 666/2007, também ainda em tramitação, com início no Senado Federal, pela senadora Patrícia Saboya, prevê a dilatação do prazo do benefício para 15 (quinze) dias, independentemente da autorização do empregador, sem prejuízo do afastamento concedido pelo art. 473 da CLT.⁹⁸

Uma grande inovação prevista por este PL é a garantia à estabilidade provisória ao empregado pelo prazo de 30 (trinta) dias após o término da licença-paternidade, protegendo-o contra despedida arbitrária em virtude do seu afastamento pelo nascimento do filho.

⁹⁶ MONTEIRO, Alice de Barros. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª edição, São Paulo: LTr, 2007, p. 852-853.

⁹⁷ Projeto de Lei nº 2141/2007, disponível em <http://www2.camara.gov.br/proposicoes/loadFrame.html?link=http://www.camara.gov.br/internet/sileg/prop_lista.asp?fMode=1&btnPesquisar=OK&Ano=2007&Numero=2141&sigla=PL>. Acessado em 24/10/2009 às 0h.

⁹⁸ Projeto de Lei nº 666/2007, disponível em <http://www.senado.gov.br/sf/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=83280&p_sort=DESC&cmd=sort>. Acessado em 25/10/2009 às 13h.

Muito embora se tenha em mente que o período concedido para a licença-paternidade ainda é quase irrisório quando comparado ao percebido pela mulher, o Brasil ainda se encontra à frente de muitos outros países. No Chile, por exemplo, a licença é de apenas 01(um) dia, no Paraguai e na Argentina de 02 (dois) dias e na Bolívia de nenhum dia.⁹⁹

Evidentemente, o Brasil ainda deixa muito a desejar, quando comparado com países bem mais desenvolvidos como a Suécia, no qual cabe a ambos os pais decidir o período em que o pai ou a mãe ficará com o herdeiro. É permitido ao pai ficar em casa até 13 (treze) meses para cuidar do filho, tirada de uma vez ou em partes, até que a criança complete oito anos de idade.¹⁰⁰

Entre os suecos, é comum, ao terminar o período de amamentação, mães voltarem aos seus respectivos trabalhos, enquanto os pais iniciam a licença-paternidade para cuidar dos filhos, assegurando e garantindo às mulheres a igualdade no mercado de trabalho, assim como possibilitando aos pais a oportunidade para acompanharem mais de perto o crescimento da prole.

Outro fato curioso desse país é que lá, a licença é paga integralmente ao trabalhador, ficando 80% (oitenta por cento) do pagamento a cargo do governo e 20% (vinte por cento) sob responsabilidade do empregador¹⁰¹, enquanto que no Brasil, como já foi dito, o ônus é integralmente do patrão, dificultando inclusive a própria concessão do benefício ao empregado.

É de suma importância que a licença-paternidade seja regulamentada, principalmente quando se pensa em pais solteiros ou viúvos, ou até mesmo para que eles possam ajudar mais efetivamente as suas companheiras na criação dos filhos, dividindo as tarefas domésticas e retirando a sobrecarga que pesa sobre as mulheres. Corroborando com esse entendimento, temos as preleções de Élcio Pablo Ferreira:

⁹⁹ Informação disponível em <<http://www.papai.org.br>>. Acessado em 25/10/2009 às 16h.

¹⁰⁰ VILLATORE, Marco Antonio César; HASSON, Roland (coord.); ALMEIDA, Ronald Silka de. (org.) *Direito Constitucional do Trabalho: Vinte anos depois. Constituição Federal de 1988*. Curitiba: Juruá Editora, 2008. p. 347. Disponível em <<http://books.google.com.br>>.

¹⁰¹ *Idem*, p. 347.

A inclusão da mulher no mercado de trabalho, de forma ampla, irrestrita, sem a mácula do preconceito, parece estar relacionada a uma reestruturação da sociedade, de forma a estimular a paternidade responsável, não em uma inversão de valores, mas de forma a mitigar o suporte da vida familiar, ainda concentrada sobrejamente na figura materna.¹⁰²

3.4 O Projeto de Lei nº 4857/2009 e a Lei da Igualdade Espanhola.

Uma iniciativa interessante utilizada em alguns países para promover a isonomia entre os sexos, principalmente no que tange à seara laboral, é a edição das chamadas “leis de igualdade”.

Parece redundante a idéia da criação dessas leis, uma vez que o princípio da igualdade já se encontra efetivado tanto constitucionalmente, quanto em diversos dispositivos infraconstitucionais. Porém, esta é mais uma tentativa para a efetivação do princípio, pois, como é sabido, a isonomia preceituada na lei está longe de ser a mesma que se apresenta da realidade prática.

Conforme explicitado em tópicos anteriores deste estudo que a diferença entre os gêneros é realidade em todos os países do mundo, variando apenas o grau de diferenciação, em se tratando de nações mais ou menos desenvolvidas. Em qualquer parte do mundo, mulheres ganham menos, sofrem mais dificuldades para atingir cargos mais altos na profissão e são as principais responsáveis pelas responsabilidades familiares.

Torna-se necessário que essas “leis de igualdade” inovem no sentido de trazer medidas mais efetivas para o nivelamento entre os sexos, não somente repetir as idéias de não-discriminação e vedação ao preconceito já apregoadas por outras leis, caso contrário, não faria sentido a sua existência.

¹⁰² DIAS, Élcio Pablo Ferreira. *A Inclusão da Mulher Brasileira no Mercado de Trabalho: Breve Abordagem Social e Constitucional*. Direito & Paz, Centro UNISAL, Nº 08, Ano 05, 1º semestre/2003. p.234.

Um exemplo bastante curioso de uma dessas leis a ser comentado é a que vigora na Espanha, Lei Orgânica nº 3 de 22/03/2007, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.¹⁰³ Tal norma traz em seu bojo idéias deveras interessantes que poderiam ser trazidas à prática no Brasil, de modo a atenuar as desigualdades existentes no país. Em virtude disso, tomar-se-á como modelo de comparação à normatização brasileira.

Foi lançado neste ano de 2009, no Brasil, um Projeto de Lei de nº 4857 do Sr. Valtenir Pereira, intitulado de “Lei de Igualdade”, com o fito de “criar mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos”.¹⁰⁴

Não é preciso ir muito longe na análise da proposta brasileira para se observar diversas falhas e insuficiências em seu texto legal. Logo de início, no art. 4º, temos o seguinte preceito:

Art. 4º Para efeitos desta lei, **configura-se discriminação de gênero, toda e qualquer ação tendente a inferiorizar a mulher em relação ao homem**, tolhendo a sua capacidade intelectual, criativa e humana, inviabilizando-lhe, por estereótipos e costumes excludentes, o acesso às funções diretivas e/ou tratamento isonômico, nos espaços públicos ou privados, minorando-lhe, de qualquer forma, a perspectiva de desenvolvimento, em igualdade de condições. (destaque nosso)

Como se pode observar, se conceitua que a discriminação de gênero é aquela afigurada especificamente *contra a mulher* e não contra ambos os sexos, como traz o princípio da não-discriminação pela Constituição Federal vigente. Além disso, em nenhum momento o projeto se reporta à garantia de direitos ao homem, na busca da igualdade, apenas à proteção à figura feminina.

Diante disso, como se pode chamar referida norma de “lei da Igualdade”, se ela regula mecanismos de discriminação tão-somente contra um dos sexos? A lei espanhola, que se está tomando como exemplo, traz expressamente: “*Las mujeres y*

¹⁰³ Lei Orgânica n. 3 de 22/03/2007, publicada no BOE de 23/03/2007, núm. 71, p. 12611-12645, Madrid. Disponível em <<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>>. Acessado em 02/08/2009, às 12h

¹⁰⁴ PL nº 4827 de março de 2009, disponível em http://www2.camara.gov.br/proposicoes/loadFrame.html?link=http://www.camara.gov.br/internet/sileg/prop_lista.asp?fMode=1&btnPesquisar=OK&Ano=2009&Numero=4857&sigla=PL>. Acessado em 02/08/2009 às 16h.

los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. [...] en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer."¹⁰⁵

Ademais, ressen-te-se a proposta brasileira no sentido de não trazer instrumentos efetivos de promoção à igualdade, apenas medidas subjetivas, como a necessidade de toda a sociedade se responsabilizar no combate à discriminação e o dever de coleta de informações pelos poderes públicos, com objetivo de realizar estatísticas para fins de controle e visibilidade social.¹⁰⁶

Referido PL inova na legislação brasileira apenas no que tange à criminalização específica da discriminação de gênero (leia-se *discriminação à mulher*), uma vez que a legislação vigente tipifica apenas a discriminação baseada em raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, através da lei nº 9.459 de 13/05/1997.

Destarte, de acordo com o projeto, deveria ser criado o art. 149-A no Código Penal, definindo como crime condutas que reduzissem a mulher à condição de inferioridade, com detenção de 6 meses a três anos e multa.¹⁰⁷

Entrementes, não se pode afirmar que a tipificação da discriminação contra a mulher seria a resposta para acabar com essa prática, apesar de ser um bom mecanismo coercitivo. Mais importante seria a própria conscientização social e o estabelecimento de alguns incentivos que visassem à promoção do trabalho feminino e a igualdade de oportunidades nas várias esferas sociais.

A lei orgânica espanhola traz como interessante exemplo de instrumento de busca pela isonomia o reconhecimento de empresas que se destaquem na aplicação de políticas de igualdade de tratamento e oportunidades com seus

¹⁰⁵ Lei Orgânica n. 3 de 22/03/2007, publicada no BOE de 23/03/2007, núm. 71, p. 12611-12645, Madrid. Disponível em <<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>>. Acessado em 02/08/2009, às 12h. (Tradução livre: As mulheres e os homens são iguais em direitos e deveres.[...] em particular mediante a eliminação da discriminação da mulher").

¹⁰⁶ Art. 6º do PL nº 4827 de março de 2009, disponível em <http://www2.camara.gov.br/proposicoes/loadFrame.html?link=http://www.camara.gov.br/internet/sileg/prop_lista.asp?fMode=1&btnPesquisar=OK&Ano=2009&Numero=4857&sigla=PL> Acessado em 02/08/2009 às 16h.

¹⁰⁷ Art. 11 do PL nº 4827 de março de 2009, disponível em <http://www2.camara.gov.br/proposicoes/loadFrame.html?link=http://www.camara.gov.br/internet/sileg/prop_lista.asp?fMode=1&btnPesquisar=OK&Ano=2009&Numero=4857&sigla=PL> Acessado em 02/08/2009 às 16h.

trabalhadores e trabalhadoras, através do fornecimento de um distintivo que pode ser utilizado para fins publicitários.¹⁰⁸

Além disso, a lei obriga a criação de “Planos de Igualdade” nas empresas visando a adoção de medidas tendentes a fazer com que se elimine qualquer forma de discriminação em razão do sexo, com representação de trabalhadores e trabalhadoras.¹⁰⁹

É notório, pois, que os dispositivos trazidos pela lei de igualdade espanhola se tratam de mecanismos bem mais efetivos e próximos de uma realidade isonômica entre os sexos, até porque a igualdade está não só na proteção à mulher, mas na garantia de direitos iguais a ambos os gêneros.

Faz-se necessário a modificação do projeto de lei em tramitação ou até a criação de um novo, mais próximo dos moldes encontrados em outros países, como na Espanha, de forma a não só criminalizar condutas discriminatórias, mas instituindo ações positivas mais contundentes na busca pela igualdade efetiva.

¹⁰⁸ Art. 50, 1, da Lei Orgânica n. 3 de 22/03/2007, publicada no BOE de 23/03/2007, núm. 71, p. 12620, Madrid. Disponível em <<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>>. Acessado em 02/08/2009, às 12h.

¹⁰⁹ Arts. 45 a 49 da Lei Orgânica n. 3 de 22/03/2007, publicada no BOE de 23/03/2007, núm. 71, p. 12619-12620, Madrid. Disponível em <<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>>. Acessado em 02/08/2009, às 12h

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se associa mulheres e mercado de trabalho, se pensa logo em luta e desigualdade. Isto porque se para o homem “o trabalho dignifica”, conforme a máxima capitalista, para a mulher que trabalha, a visão sempre foi outra: inicialmente, limitada ao âmbito doméstico, aquela que exercesse trabalho fora de casa era equiparada a prostituta; quando o mercado precisou da sua mão-de-obra para a industrialização, era sobreexplorada; com o surgimento das primeiras normas trabalhistas específicas, sofreu diversas restrições; e finalmente, com a tentativa de promoção, caminha-se para uma tentativa de igualdade.

É bem verdade que o tema proposto traz uma gama maior de questionamentos do que mesmo de soluções efetivas para o problema. Se por um lado constata-se a situação de inferioridade pela qual ainda está inserida a figura feminina, com flagrantes desrespeitos ao princípio isonômico, pode-se afirmar também que parte da população é alheia a qualquer sentimento de discriminação.

Isso provavelmente tem como explicação o fato de que as mulheres são determinadas, desde crianças, ao papel de submissão à figura masculina, seja por condições culturais, religiosas ou ideológicas e porque algumas encontram como prazer próprio a dedicação integral aos cuidados domésticos. Enfim, seja qual for o motivo, não se pode tomar a vontade de equiparação como universal, devendo todo e qualquer pensamento ser respeitado.

Entrementes, diferente deve ser a função da lei que rege os indivíduos, pois, independentemente da liberdade de pensamento de cada um, o Estado deve assegurar a todos condições iguais. O legislador e o operador do direito são obrigados, quando da aplicação, criação e interpretação das normas, a primar pela isonomia, sob pena de agirem contra a Lei Maior do país.

Ademais, é necessário se ter em mente que não apenas o labor da mulher precisa ser protegido. O trabalhador, de maneira geral, carece de proteção, pois, é através do fruto do seu trabalho que ele alcançará os instrumentos para sobreviver e sustentar a sua família. Assim, se assegurado aos trabalhadores de ambos os sexos uma legislação adequada, que seja compatível com as

responsabilidades familiares, o casal poderá dividir melhor o trabalho doméstico e a criação dos filhos, formando uma estrutura familiar mais saudável e equilibrada.

As diferenciações devem sim existir, em virtude das inegáveis particularidades inerentes ao sexo, como a gravidez e a maternidade, porém, tais características devem ser tratadas de um modo que não se mostrem como empecilho para a contratação de mulheres, bem como para a manutenção do emprego e igualdade de remuneração.

Uma das propostas encontradas por alguns países para a diminuição das diferenças ainda existentes, apesar de, à primeira vista, parecer redundante, foi a criação de “leis de igualdade” entre os sexos, proposta essa que está sendo seguida pelo Brasil, com a tramitação do projeto de lei 4857/2009. Porém, a legislação brasileira ainda deixa muito a desejar em relação a países mais desenvolvidos.

A lei de igualdade vigente na Espanha é um exemplo disso, trazendo mecanismos eficientes para a promoção da isonomia, tais como a criação de planos estratégicos nas empresas, que serão recompensadas pela atuação no nivelamento de seus empregados; a obrigatoriedade dos estabelecimentos assegurarem a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar; e a participação equilibrada de mulheres e homens nas candidaturas eleitorais e nas tomadas de decisões. Além dessas ações, diversas outras medidas abrangidas pela lei espanhola são completamente viáveis de serem trazidas à realidade brasileira.

A luta pela igualdade ainda é grande para as mulheres, não se podendo deixar de promover o diálogo social, através de campanhas educacionais, e de se realizar uma forte atuação fiscalizatória nas empresas, de forma a penalizá-las caso estejam tratando de forma diferenciada seus funcionários por razão de preconceito.

Outrossim, não se deve olvidar que essa é uma luta que interessa a *todos* os trabalhadores, pois caso passemos a viver numa sociedade mais igualitária, com divisão das tarefas domésticas e normas que se adequem mais à vida familiar, teremos trabalhos menos estafantes, famílias mais equilibradas e pessoas mais felizes.

REFERÊNCIAS

Livros

BARROS, Alice Monteiro de. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1995.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª edição, São Paulo: LTr, 2007.

BITTENCOURT, Circe Maria Fernandes (Org.). *Dicionário de Datas da História do Brasil*. Editora Contexto, 2007. Disponível em <<http://books.google.com.br/>>

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 11ª edição, São Paulo: Malheiros, 2000.

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

CASTRO, Carlos Roberto de Siqueira. *O Princípio da Isonomia e a Igualdade da Mulher no Direito Constitucional*. Forense, Rio de Janeiro, 1983.

ENGELS, Friedrich. *A Origem da família, da Propriedade Privada e do Estado. Trabalho relacionado com as investigações de L.H. Morgan*. 5ª edição. Editora Civilização Brasileira, 1979.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da S. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Preconceito no trabalho e a discriminação por idade*. São Paulo: LTr, 2004.

GONÇALVES, Emílio. *Razões de Família no Direito do Trabalho*. 1ª edição, São Paulo: Sugestões Literatura s/a, 1979.

HESKETH, Maria Avelina Imbira (Org.). *Cidadania da mulher, uma questão de justiça. Monografias premiadas no I Concurso de Monografias Jurídicas da*

Comissão Nacional da Mulher advogada – Conselho Federal e outros textos. Brasília: OAB Editora, 2003.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho.* São Paulo: Malheiros, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho.* 24ª edição, São Paulo: Atlas, 2008.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade.* 3ª edição, São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 1998.

ROCHA, Sílvia Regina da. *O Trabalho da Mulher à Luz da Constituição de 1988.* 1ª edição, Rio de Janeiro: Editora Forense, 1991.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. *Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens.* São Paulo, Editora Abril, 1973.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade.* 2ª edição, Vozes, 1979.

SILVEIRA, Denis Coitinho. *Os Sentidos da Justiça em Aristóteles.* Porto Alegre: EDIPUCRS, 2001. Disponível em <<http://books.google.com.br/>>.

SULLEROT, Evelyne. *História e Sociologia da Mulher no Trabalho.* Rio de Janeiro: Editora Expressão e Cultura, 1970.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; e TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho.* Vol. 2, São Paulo: Editora LTr, 2005.

VILLATORE, Marco Antonio César; HASSON, Roland (coord.); e ALMEIDA, Ronald Silka de. (org.) *Direito Constitucional do Trabalho: Vinte anos depois. Constituição Federal de 1988.* Curitiba: Juruá Editora, 2008. Disponível em <<http://books.google.com.br/>>.

Artigos

ARAÚJO, Luiz Antônio Medeiros de. *Repouso Semanal Remunerado: Periodicidade e incidência aos domingos*. Boletim Informativo do Sindicato Paulista dos Auditores Fiscais do Trabalho - *O Elo*, Ano XXV, Edição nº 277, Jun/Jul/Ago de 2009, p. 12, disponível em <www.sinpait.com.br>.

COSTA, Suely Gomes. *Proteção Social, Maternidade Transferida e Lutas pela Saúde Reprodutiva*. Universidade Federal Fluminense. Revista Estudos Feministas, Ano 10, 2º semestre de 2002, p. 306. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n2/14959.pdf>> Acessado em 02/10/2009 às 15h

DA SILVA, Rachel Marques. *Evolução Histórica da Mulher na Legislação Civil*. Disponível em <<http://www.pailegal.net/chicus.asp?rvTextold=-499837583>>. Acessado em 5/07/2009 às 15h.

DIAS, Élcio Pablo Ferreira. *A Inclusão da Mulher Brasileira no Mercado de Trabalho: Breve Abordagem Social e Constitucional*. Direito & Paz, Centro UNISAL, Nº 08, Ano 05, 1º semestre/2003.

FERRAZ, Fernando Basto. *Princípio Constitucional da Igualdade*. Revista LTr, vol. 69, n 10, Outubro de 2005.

LIMA, Alex M. Duarte; LUSTOSA, Ana Lygiane de S.; GOMES, Carlos Eduardo; VIEIRA FILHO, Francisco de S.; RIOS, Gleyciene Tenório; OLIVEIRA, Venceslau Felipe. *O Sentimento de Justiça da Sociedade Teresinense*. 2002. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9429>>. Acessado em 03/10/2009 às 23h

LE MOS, José Alexandre Silva. *O Princípio da Igualdade e o Direito do Consumidor*. 2004. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5172>>. Acessado em 03/10/2009, às 19h.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes. *Direito do Trabalho da mulher: da proteção à promoção*. Cadernos Pagu (UNICAMP), v. 26, 2006, p. 405-430. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>. Acessado em 20/08/2009 às 15h.

ROSALDO, Michelle Zimbalist. *A mulher, a Cultura e a Sociedade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

TRINDADE, Fernando. *A Constitucionalidade da Discriminação Positiva*. Disponível em <http://www.senado.gov.br/conleg/artigos/direito/AConstitucionalidadedaDiscriminacao.pdf>>. Acessado em 10/10/2009, às 18h.

Legislação

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: www.planalto.com.br>

BRASIL, Constituição (1824). **Constituição Política do Império de 25 de março de 1824**. Disponível em: www.planalto.com.br>

BRASIL. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil de 2002**. Brasília, DF. Disponível em www.planalto.com.br>

BRASIL. Decreto-lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em www.planalto.com.br>

BRASIL. 4.121 de 27 de agosto de 1962. **Estatuto da Mulher Casada**. Brasília, DF. Disponível em <http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1962/4121.htm>>

BRASIL. Lei 9.029 de 13 de abril de 1995. Brasília, DF. Disponível em www.planalto.com.br>

BRASIL. Lei 9.799 de 26 de maio de 1999. Brasília, DF. Disponível em www.planalto.com.br>

BRASIL. Lei 11.770 de 19 de setembro de 2008. Brasília, DF. Disponível em www.planalto.com.br>

BRASIL. Lei 10.421 de 15 de abril de 2002. Brasília, DF. Disponível em www.planalto.com.br>

BRASIL. Emenda Constitucional 20 de 15 de dezembro de 1998. Brasília, DF. Disponível em www.planalto.com.br>

BRASIL. Emenda Constitucional 47 de 05 de julho de 2005. Brasília, DF. Disponível em www.planalto.com.br>

ESPAÑA, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. publicada no BOE de 23/03/2007, núm. 71, p. 12611-12645, Madrid. Disponível em <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>>.

Projetos de Lei

BRASIL. Projeto de Lei 4827/2009 de 12 de março de 2009. Disponível em <http://www2.camara.gov.br/proposicoes/loadFrame.html?link=http://www.camara.gov.br/internet/sileg/prop_lista.asp?fMode=1&btnPesquisar=OK&Ano=2009&Numero=4857&sigla=PL>. Acessado em 02/08/2009 às 16h.

BRASIL. Projeto de Lei 2141/2007 de 26 de setembro de 2007. Disponível em <http://www2.camara.gov.br/proposicoes/loadFrame.html?link=http://www.camara.gov.br/internet/sileg/prop_lista.asp?fMode=1&btnPesquisar=OK&Ano=2007&Numero=2141&sigla=PL>. Acessado em 24/10/2009 às 0h.

BRASIL. Projeto de Lei 666/2007 de 21 de novembro de 2007. Disponível em <http://www.senado.gov.br/sf/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=83280&p_sort=DESC&cmd=sort>. Acessado em 25/10/2009 às 13h.

Outras fontes

CATHO Online. *As diferenças salariais entre homens e mulheres*. Disponível em <http://www3.catho.com.br/salario/action//artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mulheres.php> Acessado em 23/10/2009 às 15h.

IBGE. *Tempo, trabalho e afazeres domésticos: um estudo com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 a 2005*. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/tempo_trabalho_afdom_pnad2001_2005.pdf>. Acessado em 23/10/2009 às 21h

IPEA. Site oficial do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, disponível em <<http://www.ipea.gov.br>>. Acessado em 20/07/2009, às 18h.

MTE. Site oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em <http://www.mte.gov.br/comissao_tripartite>. Acessado em 14/10/2009 às 16h.

OIT. Resumo Executivo do Seminário: *O Desafio do equilíbrio entre Trabalho, Família e Vida Pessoal*. Realizado em Brasília, de 16 a 18 de março de 2009. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/topic/gender/doc/5_resumo_executivo.pdf> Acessado em 22/09/2009 às 18h

OIT. *Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social*. Organização Internacional do Trabalho. Brasília, 2009. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/topic/gender/doc/5_relatorio_regional.pdf> p. 22. Acessado em 24/09/09 às 16h.

OMS. Site oficial da Organização Mundial da Saúde, disponível em <<http://www.who.int/topics/breastfeeding/es>>. Acessado em 21/10/09 às 19h.

ANEXOS

ANEXO A – Projeto de Lei n 4857/2009: Lei de Igualdade Brasileira

ANEXO B – Lei Orgânica 3/2007: Lei de Igualdade Espanhola