

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO**

HELENA KUGEL LAZZARIN

**AS INSUFICIÊNCIAS LEGAIS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER E O
TRATAMENTO IGUALITÁRIO NO BRASIL**

**SÃO LEOPOLDO
2016**

Helena Kugel Lazzarin

AS INSUFICIÊNCIAS LEGAIS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER E O
TRATAMENTO IGUALITÁRIO NO BRASIL

Dissertação apresentada como requisito
parcial para obtenção do título de Mestre
em Direito pelo Programa de Pós-
Graduação em Direito da Universidade do
Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS
Área de concentração: Sociedade, Novos
Direitos e Transnacionalização

Orientadora: Professora Doutora Fernanda Frizzo Bragato

São Leopoldo
2016

L485i Lazzarin, Helena Kugel
As insuficiências legais relativas ao trabalho da mulher e o
tratamento igualitário no Brasil / Helena Kugel Lazzarin -- 2016.
145 f. : 30cm.
Dissertação (Mestrado em Direito) -- Universidade do Vale do
Rio dos Sinos. Programa de Pós-Graduação em Direito, São
Leopoldo, RS, 2016.
Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Frizzo Bragato.

1. Direito. 2. Trabalho - Mulher. 3. Igualdade. 4. Legislação
protetiva. I. Título. II. Bragato, Fernanda Frizzo.

CDU 34:331-055.2

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGD
NÍVEL MESTRADO

A dissertação intitulada: “**AS INSUFICIÊNCIAS LEGAIS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER E O TRATAMENTO IGUALITÁRIO NO BRASIL**”, elaborada pela mestranda **Helena Kugel Lazzarin**, foi julgada adequada e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora para a obtenção do título de MESTRE EM DIREITO.

São Leopoldo, 13 de dezembro de 2016.

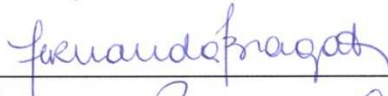


Prof. Dr. **Leonel Severo Rocha**

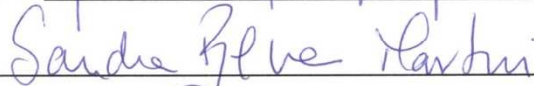
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito.

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

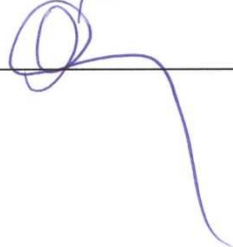
Presidente: Dra. Fernanda Frizzo Bragato



Membro: Dra. Sandra Regina Martini



Membro: Dra. Luciane Cardoso Barzotto



Dedico este trabalho aos meus pais, Joel e Sonilde.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Sonilde Kugel Lazzarin e Joel Felipe Lazzarin, pelo apoio incondicional e por serem verdadeiros exemplos para mim.

Agradeço à Professora Fernanda Frizzo Bragato, pela orientação e pelo aprendizado.

Agradeço aos meus colegas, pelo companheirismo durante esta jornada.

Agradeço à Alexandra Vieira Lazzarin e à Gabriela Fioravanti Fialho, pela amizade.

Agradeço a todas as mulheres brasileiras, pela força que têm, e por terem me inspirado a elaborar este trabalho.

Quem não se movimenta, não sente as correntes que o prendem.

Rosa Luxemburgo.

RESUMO

As mulheres brasileiras continuam sendo tratadas de forma desigual e discriminatória, devido a motivos históricos e culturais, bem como à falta de tratamento igualitário de gênero no ordenamento jurídico interno. O presente trabalho objetiva analisar estas insuficiências legais relativas ao trabalho formal da mulher, bem como o tratamento igualitário no Brasil. Para isso, primeiramente, é analisado o contexto fático do trabalho feminino no Brasil; em um segundo momento, a igualdade de oportunidades e a proibição da discriminação de gênero são examinadas no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos e no ordenamento jurídico interno; e, por fim, são analisadas as insuficiências das legislações trabalhista e previdenciária, no que diz respeito à igualdade de gênero, tendo em vista que a regulamentação do trabalho feminino demonstra falhas quanto à inserção justa e igualitária desse coletivo de mulheres no mercado de trabalho. A pesquisa é de cunho bibliográfico e utiliza autores nacionais e internacionais, bem como leituras e pesquisa em livros, artigos de revistas, sites oficiais e legislação nacional e internacional.

Palavras chave: Mulheres. Trabalho. Igualdade. Legislação protetiva. Insuficiências.

ABSTRACT

Brazilian women continue to be treated in an unequal and discriminatory manner, due to historical and cultural reasons, as well as the lack of equal treatment of gender in the domestic legal order. This study aims to analyze these legal shortcomings related to the formal work of women, as well as the equal treatment in Brazil. For this, first, the factual context of female labor in Brazil is analyzed; In the second phase equal opportunities and the prohibition of gender discrimination are examined in the context of International Human Rights Law and the internal legal order; Finally, the inadequacies of labor and social security laws are analyzed with regard to gender equality, considering that the regulation of women's work shows flaws in the fair and equal insertion of this collective of women in the labor market. The research is bibliographical and uses national and international authors, as well as readings and research in books, magazine articles, official websites and national and international legislation.

Key-words: Women. Work. Equality. Protective legislation. Inadequacies.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 O CONTEXTO FÁTICO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL.....	12
2.1 A Trajetória Histórica das Mulheres a partir da Sociedade Colonial e a sua Inserção no Mercado de Trabalho	13
2.2 O Contexto Fático do Trabalho Feminino no Brasil: dados estatísticos.....	30
3 IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	41
3.1 Discriminação e Tratamento Diferenciado Legítimo	42
3.2 A Igualdade de Oportunidades e a Proibição da Discriminação de Gênero no Âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos	53
3.3 O Direito à Igualdade e à Não Discriminação de Gênero no Ordenamento Jurídico Brasileiro.....	68
4 IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NA NORMATIVA LABORAL BRASILEIRA: PROTEÇÃO OU PREJUÍZO?.....	77
4.1 Proteções Trabalhistas.....	78
4.1.1 Vedações Legais à Discriminação	78
4.1.2 Duração do Trabalho: jornada, intervalos e trabalho extraordinário.....	86
4.1.3 O Trabalho Noturno.....	94
4.1.4 Métodos e Locais de Trabalho	97
4.1.5 A Proteção à Maternidade.....	99
4.2 Proteções Previdenciárias.....	109
4.2.1 O Salário Maternidade para Mãe Biológica e Adotante.....	110
4.2.2 A Aposentadoria.....	111
4.2.2.1 A Aposentadoria por Idade.....	112
4.2.2.2 A Aposentadoria por Tempo de Contribuição.....	113
4.2.2.3 A Aposentadoria da Pessoa Portadora de Deficiência.....	114
4.2.2.4 A Diferenciação entre Mulheres e Homens para a Concessão da Aposentadoria e o Princípio da Igualdade.....	116
5 CONCLUSÃO	120
REFERÊNCIAS.....	126

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar as insuficiências legais relativas ao trabalho formal da mulher, bem como o tratamento igualitário no Brasil. Para isso, far-se-á, primeiramente, uma análise do contexto fático do trabalho feminino no Brasil, verificando a trajetória histórica das mulheres a partir da sociedade colonial, sua inserção no mercado de trabalho e a atual situação das mulheres brasileiras, através de dados estatísticos.

Em um segundo momento, serão apresentados os conceitos de igualdade e não discriminação. Será demonstrada a diferenciação entre discriminação, tratamento diferenciado legítimo e privilégio, bem como a necessidade de estabelecer tratamentos diferenciados àqueles grupos que se encontram em situação de desigualdade. Após, a igualdade de oportunidades e a proibição da discriminação de gênero será identificada no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos e no ordenamento jurídico brasileiro.

Por fim, a igualdade e a proibição da discriminação de gênero serão analisadas no âmbito normativo laboral brasileiro. Trata-se da análise das normas que decorrem da relação de emprego, ou seja, das normas trabalhistas e previdenciárias que dizem respeito exclusivamente ao trabalho formal da mulher, na modalidade empregatícia. Serão analisadas, desse modo, as vedações legais à discriminação de gênero, bem como as diferenciações estabelecidas entre mulheres e homens, no que diz respeito à duração da jornada de trabalho, aos métodos e locais de trabalho e às normas relativas à proteção da maternidade; quanto às normas previdenciárias, serão analisadas aquelas que estabelecem o salário maternidade e as diferenciações entre mulheres e homens para a concessão das diferentes modalidades de aposentadoria.

A pesquisa tem o objetivo de verificar se, de fato, essas normas protegem as mulheres, ou se, ao contrário, são um fator agravante à sua discriminação no mercado de trabalho. A referida análise será realizada à luz dos princípios da igualdade e da não discriminação, consagrados no Direito Internacional dos Direitos Humanos e na atual Constituição Federal.

A hipótese trabalhada, desse modo, é de que se a regulação do trabalho da mulher, no âmbito trabalhista e previdenciário, possui tratamentos diferenciados, algumas destas normas podem representar sua discriminação, ao invés de sua proteção – restando prejudicada a intenção legislativa de proporcionar a igualdade

entre gêneros no mercado de trabalho; em contrapartida, algumas dessas normas são necessárias, pois representam uma proteção em face dos motivos biológicos e culturais que diferenciam as mulheres dos homens.

A pesquisa justifica-se pela atualidade e relevância do tema na sociedade contemporânea. Embora as legislações – nacional e internacional – façam previsões sobre a discriminação da mulher, estas não são eficazes, na medida em que esta discriminação está presente, de forma significativa, na sociedade e nas relações de trabalho brasileiras: apesar de as mulheres terem conseguido, através de um longo trajeto, o melhor acesso ao mercado de trabalho e possuírem igual ou maior nível de escolaridade do que os homens, ainda recebem salários inferiores para exercer iguais cargos; ainda exercem a segunda jornada de trabalho, por lhe serem atribuídas tarefas domésticas e de cuidados da família; e ainda sofrem discriminação em todas as fases do contrato de trabalho – situações que desrespeitam a dignidade humana das mulheres, bem como a valorização do seu trabalho na esfera pública, o que limita e restringe o seu direito a uma vida digna e ao trabalho decente. As conclusões extraídas do presente trabalho, desse modo, poderão contribuir para este importante debate. É necessário levantar questões sobre o tema, a fim de possibilitar uma efetiva mudança no que diz respeito à discriminação de gênero no ambiente laboral.

Esclarece-se que o referencial teórico utilizado será representado por um coletivo de autores que trabalham a igualdade e a não discriminação, bem como as normas relativas à proteção das mulheres no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos e na atual Constituição Federal.

Para atingir os resultados propostos, a pesquisa aplicará o método de abordagem dialético, que consiste na contradição de ideias, provocando um debate doutrinário acerca do tema, buscando uma solução para a controvérsia. Também serão aplicados diversos métodos auxiliares de procedimento conjuntamente, especialmente o histórico, o tipológico e o funcionalista. O método histórico será utilizado na primeira parte da pesquisa, quando será realizada uma investigação dos acontecimentos do passado em termos legislativos e de organização da sociedade brasileira; o tipológico será utilizado na medida em que a pesquisa pretende comparar fenômenos sociais; e, por fim, o método de procedimento funcionalista, que enfatiza as relações e o ajustamento entre os diversos componentes de uma cultura ou sociedade, será utilizado na medida em que a pesquisa abordará a atividade social e

cultural, especificamente em relação à forma de organização do trabalho e à colocação da mulher no mercado de trabalho brasileiro.

Quanto à natureza da pesquisa, será qualitativa e teórica. A abordagem qualitativa facilita descrever a complexidade dos problemas, além de compreender e classificar determinados processos sociais.

Quanto aos objetivos, a pesquisa será exploratória e explicativa. A pesquisa exploratória é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato; tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, visando a formulação de problemas mais precisos, envolvendo levantamento bibliográfico e documental. A pesquisa explicativa, por sua vez, é aquela que tem como preocupação central identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos.

Quanto ao objeto, a pesquisa será do tipo bibliográfico-documental, tendo em vista que serão utilizados diversos autores que trabalham com o tema e também materiais disponíveis em sites oficiais. A pesquisa bibliográfica explicitará problemas a partir de referenciais teóricos publicados, ou seja, analisará as contribuições culturais ou científicas do passado sobre a temática em estudo.

O desenvolvimento da pesquisa bibliográfica terá como embasamento autores nacionais e internacionais, sendo utilizadas leituras e pesquisa em livros, artigos de revistas, sites oficiais e legislação nacional e internacional. Quanto ao enfoque teórico, terá predominância o enfoque social, seguido pelo enfoque legal, no que diz respeito às legislações nacional e internacional. A pesquisa documental terá como objetivo o levantamento de documentos e dados estatísticos, os quais servirão como base de pesquisa.

Por fim, relativamente aos métodos de interpretação, o método sociológico será adotado, na medida em que este método considera que o Direito é um fenômeno cultural em constante mutação.

2 O CONTEXTO FÁTICO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

As mulheres, na atual sociedade brasileira, continuam sendo tratadas de forma discriminatória, em função da falta de tratamento igualitário entre gêneros. Apesar de terem conseguido, através de um longo trajeto, o melhor acesso ao mercado de trabalho e possuírem igual ou maior nível de escolaridade do que os homens, ainda recebem salários inferiores para exercer iguais cargos; ainda exercem a segunda jornada de trabalho, por lhe serem atribuídas tarefas domésticas e de cuidados da família; e ainda sofrem discriminação em todas as fases do contrato de trabalho.

Essas situações desrespeitam a dignidade humana das mulheres, bem como a valorização do seu trabalho na esfera pública, o que limita e restringe o seu direito a uma vida digna e ao trabalho decente.¹ Essas situações, assim, precisam ser combatidas, na medida em que são criadas a partir de concepções sociais e culturais presentes na categoria de gênero, bem como no ordenamento jurídico brasileiro, não sendo baseadas apenas na divisão sexual do trabalho.

Desse modo, é necessário buscar a concretização da igualdade de gênero no mercado de trabalho e na sociedade como um todo. Para essa igualdade ser efetivada, no entanto, deve-se levar em consideração a legitimidade de tratamentos diferenciados, uma vez que as desigualdades históricas existentes entre os gêneros não podem ser ignoradas.² Suas diferenças, assim, devem ser reconhecidas e valorizadas.

Ressalta-se que, guardadas as devidas diferenças, a decisão da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186,³ sobre o sistema de cotas para afrodescendentes, firmou o entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre a legitimidade destes tratamentos diferenciados para grupos historicamente discriminados. Para o Supremo Tribunal Federal, “no Estado democrático, a

¹ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. *Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 202.

² BRAGATO, Fernanda Frizzo. *Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação*. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson. (orgs.). *Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado*, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 77-78.

³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Medida Cautelar em Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186-2 - Distrito Federal*. Presidente Ministro Gilmar Mendes, publicado em 20/10/2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStfArquivo/anexo/ADPF186.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2016.

conjugação dos valores da igualdade e da fraternidade expressa uma normatividade constitucional no sentido de reconhecimento e proteção das minorias”.

Ainda, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho:⁴

A equidade de gênero significa justiça de tratamento para mulheres e homens, de acordo com as necessidades e interesses respectivos. Pode compreender igualdade de tratamento ou tratamento diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades.

Assim, deve-se buscar a igualdade de gênero – por meio de tratamentos iguais ou diferenciados, importando a equivalência em termos de direitos, deveres e oportunidades –, a fim de evitar e diminuir a posição de desvantagem que as mulheres trabalhadoras ainda ocupam no mercado de trabalho. Para isso, é necessário compreender, primeiramente, os fatos históricos que originaram essas desigualdades presentes nos dias de hoje.

2.1A TRAJETÓRIA HISTÓRICA DAS MULHERES A PARTIR DA SOCIEDADE COLONIAL E A SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O Brasil – enquanto Colônia da Coroa de Portugal – teve um processo de colonização longo e permeado de conflitos entre os colonos recém-chegados e os povos indígenas,⁵ que habitavam aquela terra há milhares de anos. Homens brancos, casados ou solteiros, representavam a maioria, pois vinham para o Brasil Colônia sem suas famílias, com o objetivo de especular, realizar negócios e recrutar mão de obra.⁶

No Brasil Colônia, dessa forma, a presença das mulheres praticamente não era percebida, com exceção da mulher indígena, nas oportunidades em que foi escravizada pelos colonizadores desde o início da conquista dos seus territórios na

⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. ABC dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras e Igualdade de Gênero. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/abc.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

⁵ FAUSTO, Boris. História do Brasil. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004. p. 40.

⁶ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 18-19.

América.⁷ Relativamente aos escravos negros trazidos da África, dados estatísticos⁸ demonstram que, mesmo em anos posteriores ao início do processo de colonização, os homens negros constituíam 73,7% da população e as mulheres negras apenas 26,3%, o que demonstra um grande desequilíbrio populacional entre homens e mulheres africanos. Ressalta-se que, não obstante o número inferior de mulheres – brancas, negras e indígenas – em comparação com os homens no processo de colonização, elas contribuíram, ao longo do tempo, para a formação das relações sociais e familiares, tendo como base um modelo conservador do papel da mulher.

Para realizar o povoamento da Colônia e combater o desequilíbrio demográfico existente na época, a Coroa de Portugal adotou uma série de práticas, tais como: o envio de mulheres brancas e solteiras, de meninas órfãs, de prostitutas e de mulheres condenadas à pena de exílio, além de evitar a criação de conventos no Brasil. Ao adotar essas práticas, a Coroa de Portugal trouxe para a Colônia, no que diz respeito às relações sociais, o modelo de casamento adotado pelas monarquias europeias de tradição católica, que tinham por alicerce a submissão das mulheres aos homens.⁹

Existem, no entanto, estudos recentes que apontam que, apesar do mantido perfil tradicional, mulheres participaram e contribuíram com o seu trabalho no período da colonização, realizando diversas atividades. Sobre este ponto, Luciano Figueiredo¹⁰ refere:

A presença feminina foi sempre destacada no exercício do pequeno comércio em vilas e cidades do Brasil colonial. Desde os primeiros tempos, em lugares como Salvador, Rio de Janeiro, São Paulo, estabeleceu-se uma divisão do trabalho assentada em critérios sexuais, em que o comércio ambulante representava ocupação preponderantemente feminina.

O papel exercido pelas mulheres acabou se modificando, aos poucos, na medida em que elas começaram a assumir posturas mais ativas e de destaque, fugindo do modelo de comportamento feminino que a Coroa Portuguesa procurou

⁷ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. *Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 19.

⁸ BRASIL. *Estatísticas Históricas do Brasil: séries econômicas, demográficas e sociais de 1550 a 1988*. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv21431.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

⁹ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. *Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 21.

¹⁰ FIGUEIREDO, Luciano. *Mulheres nas Minas Gerais*. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). *História das Mulheres no Brasil*. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 144.

assegurar para a Colônia. O mercado feminino era representado pelo comércio de doces, frutos, hortaliças, queijo, leite, mariscos, aparatos para costura, entre outros. Essas vendas se multiplicaram pelo território e representaram o lar de mulheres livres ou escravas que trabalhavam com o público. Para conter esse avanço, foram criadas legislações persecutórias e punitivas; no entanto, restaram ineficazes e foram incapazes de diminuir o ânimo destas mulheres no Brasil.¹¹

Assim, apesar das concepções e da forte influência das tradições europeias, as quais geravam as diversas desigualdades e a discriminação em relação ao papel desempenhado pelas mulheres, no Brasil Colônia estas assumiram papéis e atuaram na sociedade colonial realizando atividades que, na concepção tradicional europeia, somente eram permitidas aos homens.¹² As mulheres do Brasil Colônia, desta forma, não estavam limitadas às atividades domésticas cotidianas, estando também ocupadas nos pequenos comércios, na panificação, na tecelagem e alfaiataria, ou como costureiras, doceiras, fiandeiras, rendeiras, cozinheiras e lavadeiras – reproduzindo, neste aspecto, os papéis que lhe eram reservados. As escravas, em especial as negras, trabalhavam também na mineração e na produção de cana de açúcar, atividades penosas, voltadas para a agricultura.¹³

Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira¹⁴ atribui essa situação ao fato, principalmente, de que muitos homens não retornavam às suas famílias, ou porque morriam nos naufrágios, ou por alguma enfermidade, forçando as mulheres a assumirem outras posturas, como responsáveis pelo sustento de si próprias e de seus filhos. Destaca-se que as mulheres que trabalhavam nestas ocupações – como quitandeiras e rendeiras, ou, ainda, como lavadeiras – viviam em situação de extrema miséria, o que gerou, durante o período colonial, a necessidade de muitas delas abandonarem os próprios filhos. Este era o motivo mais comum do abandono, além daqueles ocasionados por uma gravidez gerada a partir de um relacionamento ilícito ou extraconjugal.¹⁵

¹¹ FIGUEIREDO, Luciano. Mulheres nas Minas Gerais. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 144-145.

¹² OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 26.

¹³ FIGUEIREDO, Luciano. Mulheres nas Minas Gerais. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 142-144.

¹⁴ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 24.

¹⁵ VENÂNCIO, Renato Pinto. Maternidade Negada. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 199 e 200.

Apesar destas mudanças no rígido padrão de comportamentos e relacionamentos entre homens e mulheres proposto pelos europeus, que ressaltava a superioridade e o domínio masculino, existiam muitos fatores responsáveis pela situação de submissão e discriminação sofrida pelas mulheres, relativamente ao seu papel desempenhado na sociedade colonial. Merece destaque a insuficiência e as dificuldades de acesso à educação formal – “a situação para as mulheres independente da sua cor de pele ou classe social não foi distinta em relação ao acesso à educação no Brasil Colônia, onde a precariedade e as dificuldades impostas pelos portugueses foram maiores”.¹⁶

O modelo de educação europeu limitava as mulheres à educação básica: às meninas eram ensinadas tarefas como ler, cozinhar, lavar e costurar; enquanto aos meninos eram ensinadas as demais disciplinas, além de ler e escrever, como ciências e matemática.¹⁷ Às mulheres, assim, era concedido um pequeno conhecimento, fazendo com que se mantivessem em uma situação de dependência completa.

As desigualdades e a discriminação às mulheres persistiram no decorrer do tempo, pois a monarquia portuguesa insistia, por meio de suas tradições baseadas na figura masculina, em excluir as mulheres indígenas, negras e brancas de muitas atividades laborais, evitando que as mesmas tivessem acesso ao mundo do trabalho, simplesmente por fazerem parte do gênero feminino. A discriminação às mulheres no Brasil Colônia, conforme mencionado, não se limitava ao trabalho – existiam diversos motivos que justificavam a perseguição às mulheres. O próprio dom de “saber-curar”, como atenta Mary Del Priore,¹⁸ foi motivo de perseguição, pois tal façanha fazia com que fossem vistas como verdadeiras aliadas do Diabo.

No entanto, as mulheres que fizeram parte do processo de colonização do Brasil, independentemente de sua origem social, raça, cor e cultura, e do sofrimento, da submissão e da violência física e psicológica, principalmente aquela relacionada com a escravidão, conseguiram criar estratégias para resistir e afrontar a tradição religiosa ocidental e o sistema patriarcal, encontrando, no mundo do trabalho, um espaço de mobilidade que as levaram a encarar as mudanças advindas com as ideias

¹⁶ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. *Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 24.

¹⁷ LOURO, Guacira Lopes. *Mulheres na Sala de Aula*. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). *História das Mulheres no Brasil*. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 443-444.

¹⁸ DEL PRIORE, Mary. *Magia e Medicina na Colônia: o corpo feminino*. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). *História das Mulheres no Brasil*. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 109.

do Iluminismo e do Liberalismo, bem como com o processo de Independência do Brasil.¹⁹

No que diz respeito à Independência do Brasil, proclamada no dia 7 de setembro de 1822, na cidade de São Paulo, pelo príncipe regente Dom Pedro, fora um verdadeiro rompimento político com a Coroa de Portugal, que vinha impondo à Colônia uma série de restrições políticas e administrativas. Este marco, de acordo com Caio Prado Júnior,²⁰ trouxe várias consequências econômicas, políticas e sociais, visto que estava rompido o domínio colonial português.

Destaca-se que as mulheres também estiveram presentes no movimento revolucionário, não apenas como integrantes dos inúmeros grupos sociais existentes, exercendo seus papéis tradicionais, mas também como revolucionárias – informações que raramente aparecem na História Política tradicional. Merecem ser lembradas, neste ponto, três mulheres que exerceram papéis fundamentais no processo de Independência do Brasil: Bárbara Pereira Alencar, pernambucana que se tornou líder da Revolução que se espalhou pela região do Nordeste brasileiro, sendo considerada, futuramente, a primeira política do Brasil, teve seu nome inscrito no Livro dos Heróis da Pátria;²¹ Maria Quitéria,²² reconhecida como patrona do Quadro Complementar dos Oficiais do Exército Brasileiro, após se alistar no Regimento de Artilharia, sendo transferida para a Infantaria e passando, por fim, a integrar o Batalhão dos Voluntários do Imperador, disfarçada de homem e tornando-se, assim, a primeira mulher a pertencer a uma unidade militar do Brasil; e Maria Felipa de Oliveira,²³ que comandou uma das inúmeras batalhas entre as tropas portuguesas e brasileiras, liderando um grupo de mulheres que ateou fogo em embarcações portuguesas, enfraquecendo consideravelmente suas tropas.

Seguia, assim, a contribuição das mulheres no processo de Independência do Brasil, apesar de todas as desigualdades e da discriminação existentes. Após o rompimento definitivo das relações entre Portugal e sua antiga Colônia brasileira,

¹⁹ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. *Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 28-29.

²⁰ PRADO JÚNIOR, Caio. *História Econômica do Brasil*. 37ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1976. p. 132-133.

²¹ BRASIL. Projeto de Lei da Câmara nº 75, de 2012. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/106626>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

²² BRASIL. Maria Quitéria. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/defesa-e-seguranca/2012/04/maria-quiteria>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

²³ BRASIL. Maria Felipa: a heroína esquecida. Disponível em: <<http://www.irdeb.ba.gov.br/irdeb/acontece/821-maria-felipa-a-heroína-esquecida>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

iniciou-se a construção do ordenamento jurídico brasileiro – o início da nacionalidade política do Brasil.

Vale referir que, somente durante o século XIX, com as transformações que ocorreram no Brasil, em especial com a ascensão da burguesia, criou-se a figura feminina da mulher burguesa – figura representada pela valorização da intimidade e da maternidade.²⁴ O processo de urbanização do país foi marcado pelo estereótipo de um sólido ambiente familiar, onde a esposa deveria dedicar-se aos filhos e ao marido, desobrigada de qualquer trabalho produtivo.²⁵ Se enquadram perfeitamente, neste momento, os parâmetros trazidos pela Coroa de Portugal. No entanto, ressalta-se, “mulheres ricas, mulheres pobres; cultas ou analfabetas; mulheres livres ou escravas do sertão. Não importa a categoria social: o feminino ultrapassa a barreira das classes”.²⁶

Ressalta-se, ainda, que as mulheres presentes no início do século XIX geralmente são definidas como burguesas ou como escravas, mas a figura da mulher pobre e livre – como as mencionadas lavadeiras, doceiras, costureiras – continuava a existir e a atuar, do seu modo, no mercado de trabalho. Ocorre que esta figura nada escreveu ou falou e, por isso, existem poucos registros históricos de seu dia a dia e de sua luta pela sobrevivência.²⁷

Quanto à Independência, e a posterior outorga da Constituição Monárquica de 1824,²⁸ não foram suficientes para promover significativas mudanças econômicas, políticas, jurídicas e sociais no país. Com relação às mulheres, a discriminação, a desigualdade e a exclusão social persistiram – não lhes sendo garantidos, por

²⁴ D'INCAO, Maria Ângela. Mulher e Família Burguesa. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 223-224.

²⁵ Nesta época, a padronização da mulher e a imposição dos papéis familiares em encontradas, frequentemente, em periódicos (PEDRO, Joana Maria. Mulheres do Sul. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 285).

²⁶ FALCI, Miridan Knox. Mulheres do Sertão Nordestino. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 243-244.

²⁷ FALCI, Miridan Knox. Mulheres do Sertão Nordestino. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 243-244.

²⁸ BRASIL. Constituição Monárquica de 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 05 jun. 2016.

exemplo, direitos políticos, como o de voto²⁹ e a participação na condução da sociedade.³⁰

Ao contrário do Primeiro Reinado (1822 a 1831), onde a forma de governo monárquica foi conservada, o Segundo Reinado (1840 a 1889) foi marcado pelo impacto de transformações econômicas, vinculadas ao crescimento da produção e exportação de café, ao fim do contrabando de escravos e à promoção da atividade industrial.³¹ Neste período ocorreu a transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado, além de uma série de outros fatores, os quais mudaram drasticamente o cenário do país.

Para Sérgio Buarque de Holanda,³² a abolição da escravidão representou, no Brasil, o marco mais visível entre duas épocas: o fim do predomínio agrário, seguido pela necessidade da política instituída de se adequar à nova composição social. Como momento mais decisivo de todo o desenvolvimento nacional, assim, a abolição trouxe o advento de um novo estado de coisas. Relativamente a esta transição – do espaço agrário para o urbano, do trabalho escravo para o assalariado – algumas considerações merecem destaque.

As mulheres tiveram ampla participação no movimento abolicionista, reagindo de várias formas às más condições de vida impostas às escravas e aos escravos. Neste período, assim, rebeliões e insurreições de escravos tiveram ampla participação de mulheres, especialmente negras,³³ em que pese a maior parte da literatura apresente uma verdadeira lacuna quanto à sua participação.³⁴

²⁹ Relativamente às mudanças políticas, destaca-se que apenas em 1932 o Decreto nº 21.076 instituiu o Código Eleitoral e conferiu direitos políticos às mulheres brasileiras. Os referidos direitos passaram a ser previstos na Constituição Federal de 1934, contudo, de 1937 a 1945, o exercício destes restou prejudicado, devido ao novo estado de exceção vigente até 1945, quando findou a ditadura Vargas. No ano seguinte, a Constituição Federal de 1946 novamente garantiu a todas as mulheres brasileiras a igualdade política e a obrigatoriedade do voto em todos os níveis de eleições, em seu artigo 133: “o alistamento e o voto são obrigatórios para os brasileiros de ambos os sexos, salvo as exceções previstas em lei” (BRASIL. 80 Anos do Voto Feminino. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/POLITICA/409785-80-ANOS-DO-VOTO-FEMININO.html>>. Acesso em: 02 out. 2016).

³⁰ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 92.

³¹ PRADO JÚNIOR, Caio. História Econômica do Brasil. 37ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1976. p. 157-158.

³² HOLANDA, Sérgio Buarque de. Raízes do Brasil. 26ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. p. 171-172.

³³ PAIVA, Sérgio Rosa de. Mulheres do Rio Grande do Sul: diversidade. Porto Alegre: SFERASRP Editora de Artes, 2006. p. 268-269.

³⁴ MAGALHÃES, Elizabeth K. C. de. GIACOMINI, Sônia Maria. A Escrava Ama-de-Leite: anjo ou demônio? In: BARROSO, Carmen. COSTA, Albertina Oliveira. (orgs.). Mulher, Mulheres. São Paulo: Cortez e Fundação Carlos Chagas, 1983. p. 73-74.

Em 1831, pela primeira vez, o governo brasileiro promulgou uma lei que proibia o tráfico negreiro para o Brasil. Isso ocorreu devido à pressão inglesa, que objetivava extinguir o tráfico negreiro internacional. Houve uma enorme dificuldade para aprovação da referida lei, uma vez que a economia brasileira dependia fundamentalmente da mão de obra escrava, e simplesmente não existiam outras formas de mão de obra no país.³⁵

No entanto, a Lei de 1831 não teve efetividade, uma vez que os traficantes, antecipando-se à lei, importaram, no período anterior, um maior número de escravos. Com isso, a lei teve apenas existência formal. Da mesma forma, o tráfico continuou nos anos subsequentes. Havia também a condescendência dos juizes locais, que detinham enorme poder, além de muitos deles serem proprietários de fazendas e escravos. Foi apenas a Lei Eusébio de Queiroz,³⁶ de 1850, que aboliu definitivamente o tráfico negreiro no Brasil. Tratava-se de uma reedição da Lei de 1831, porém com penas mais duras para os traficantes.³⁷

Pode-se dizer que a primeira lei que versou sobre o trabalho no Brasil, após a Independência, foi uma lei bastante simples, incapaz de regular o mercado de trabalho, de 1830, que regulamentava os contratos de locação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros. Sete anos depois, em 1837, foi aprovada a Lei nº 108,³⁸ voltada à política de atração de imigrantes e esforços para combater o tráfico africano. Essas legislações foram embrionárias para o estabelecimento de alternativas para o trabalho escravo.

Verifica-se que a preocupação do legislador era garantir o cumprimento dos contratos, bem como ressarcir as despesas relacionadas à vinda dos imigrantes. Essas medidas, assim, protegiam apenas os interesses dos locatários de serviços, inviabilizando o recrutamento da mão de obra estrangeira, que era extremamente necessária. Embora precária nesse sentido, essa legislação representou a base de regulamentação dos sistemas de trabalho utilizados na época.³⁹ Ressalta-se que as

³⁵ GEBARA, Ademir. O Mercado de Trabalho Livre no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986. p. 77.

³⁶ BRASIL. Lei Eusébio de Queiroz, de 1850. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM581.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

³⁷ GEBARA, Ademir. O Mercado de Trabalho Livre no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986. p. 77.

³⁸ BRASIL. Lei nº 108, de 1837. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-108-11-outubro-1837-559407-norma-pl.html>>. Acesso em 30 jan. 2016.

³⁹ LAZZARIN, Sonilde K. A Revitalização do Princípio da Fraternidade: elemento norteador das relações interprivadas laborais na sociedade contemporânea. 1ª ed. Saarbrücken, Germany: AV Akademikerverlag GmbH & Co. KG (Brasil: Novas Edições Acadêmicas), 2013. p. 175.

referidas leis não mencionavam o trabalho feminino: não foram estabelecidas previsões legais direcionadas às mulheres – tanto às escravas, como às livres.

Com o fim do tráfico africano, em 1850, a partir da edição da Lei Eusébio de Queiroz,⁴⁰ foi editada a Lei nº 601,⁴¹ com o objetivo de impedir que homens livres tivessem acesso à propriedade de terra. A ideia era obrigar os imigrantes a locarem o trabalho por um longo tempo, antes de se tornarem proprietários. Ocorre que, conforme Ademir Gebara,⁴² após um tempo no país, o imigrante adquiria segurança para negociar melhores condições de contratação, o que ocasionou a informalidade das relações de trabalho e a maior mobilidade dos trabalhadores. Neste período, temia-se uma grave crise econômica com a desorganização do sistema da lavoura, pois a escravidão garantia a regularidade e disciplina do trabalho.

Durante este período de transição no Brasil, foram criadas associações protetoras para os libertos, já com a finalidade de orientá-los. Em 1870, foi fundada a “Sociedade de Emancipação”, no Rio de Janeiro, formada exclusivamente por mulheres. A referida sociedade tinha como objetivo trabalhar para a libertação e combater os abusos provocados pelo sistema de servidão. A partir de sua criação, outras sociedades foram criadas, em sua maioria por mulheres, em outros estados do Brasil.⁴³

Em setembro de 1871, dando início à extinção da escravidão, a princesa Isabel promulgou a Lei do Ventre Livre,⁴⁴ nº 2.040, que declarou libertos, a partir daquela data, os filhos de escravas:

Art. 1º Os filhos de mulher escrava que nascerem no Imperio desde a data desta lei, serão considerados de condição livre.

§ 1º Os ditos filhos menores ficarão em poder e sob a autoridade dos senhores de suas mães, os quaes terão obrigação de criá-los e tratá-los até a idade de oito annos completos. Chegando o filho da escrava a esta idade, o senhor da mãe terá opção, ou de receber do Estado a indemnização de 600\$000, ou de utilisar-se dos serviços do menor até a idade de 21 annos completos. No primeiro caso, o Governo receberá o menor, e lhe dará destino, em conformidade da presente lei. A indemnização pecuniaria acima fixada será paga em titulos de

⁴⁰ BRASIL. Lei Eusébio de Queiroz, de 1850. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM581.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

⁴¹ BRASIL. Lei nº 601, de 1850. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L0601-1850.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

⁴² GEBARA, Ademir. O Mercado de Trabalho Livre no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986. p. 82.

⁴³ PRADEZ, Charles. Movimento Associativo Abolicionista. In: LEITE, Miriam Moreira. A Condição Feminina no Rio de Janeiro: século XIX. São Paulo: HUCITEC, 1984. p.140.

⁴⁴ BRASIL. Lei do Ventre Livre, de 1871. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM2040.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

renda com o juro annual de 6%, os quaes se considerarão extinctos no fim de 30 annos. A declaração do senhor deverá ser feita dentro de 30 dias, a contar daquelle em que o menor chegar á idade de oito annos e, se a não fizer então, ficará entendido que opta pelo arbitrio de utilizar-se dos serviços do mesmo menor.

A Lei do Ventre Livre,⁴⁵ de 1871, assim, foi pensada em torno da mulher negra e escrava. No entanto, observa-se que o objetivo era criar instrumentos jurídicos que prolongassem a escravidão até a morte da última mulher negra.⁴⁶ Isso porque a grande preocupação do governo consistia no receio de que, uma vez libertos, os escravos não mais se sujeitariam ao trabalho regular – motivo pelo qual a Lei também criou dispositivos com a finalidade de evitar essa prática, possibilitar a inserção dos libertos no trabalho, bem como reprimir a vadiagem, criminalizada na época. A intenção era a libertação gradual da escravidão.⁴⁷

Na década de 80 do século XIX, havia abundância da mão de obra, o que permitia a exploração da força de trabalho. A mão de obra abundante gerava concorrência, evitando a resistência e o aumento de salários. Nesse sentido e tendo-se em vista o processo gradual de abolição, foi aprovada a Lei de Locação de Serviços,⁴⁸ Decreto 2.827, em 1879, objetivando disciplinar as relações de trabalho livre, oferecendo garantias e proteção também aos trabalhadores, visando, com isso, atrair estrangeiros para o Brasil. Nota-se que se objetivava uma forma de garantir o cumprimento das cláusulas contratuais, tanto pelo locatário como pelo locador de serviços. Contudo, o trabalho livre não tinha meios para garantir a perfeita execução do contrato e, por esse motivo, as leis buscavam mecanismos de pressão contra o trabalhador, como a pena privativa de liberdade, por exemplo.⁴⁹

⁴⁵ BRASIL. Lei do Ventre Livre, de 1871. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM2040.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

⁴⁶ VASCONCELOS, Iris Helena Guedes de. SOUSA, Silvana Vieira. Ventre Livre e Razão Emancipadora: mulher e abolição na Parahyba do Norte. In: FERREIRA, Luzilá Gonçalves. ALVES, Ivia. FONTES, Nancy Rita... et al. Suaves Amazonas: mulheres e abolição da escravatura no nordeste. Recife: Editora Universitária da UFPE, 1999. p. 169.

⁴⁷ KOWARICK, Lúcio. Trabalho e Vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994. p. 43.

⁴⁸ BRASIL. Lei de Locação de Serviços, de 1879. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-publicacaooriginal-62001-pl.html>>. Acesso em: 30 jan. 2016.

⁴⁹ LAZZARIN, Sonilde K. Legislação Brasileira e sua Repercussão na Transição do Trabalho Compulsório para o Trabalho Livre no Século XIX. In: FLORES, Moacyr. (org.). Brasil Colônia & Império. Porto Alegre: EDIPLAT, 2006. p. 112.

Desse modo, todas as relações de trabalho no Brasil passaram a ser reguladas por lei, sendo os escravos e libertos pela Lei do Ventre Livre;⁵⁰ trabalhadores agrícolas e imigrantes pela Lei de Locação de Serviços de 1879;⁵¹ e trabalhadores urbanos pelo Código Comercial.⁵²

Destaca-se que, nestas leis, as mulheres não eram consideradas trabalhadoras, como eram os homens. A figura da mulher era tratada, de modo geral, como propriedade do marido, o qual deveria coordenar suas atividades laborais.⁵³ Sua força de trabalho, assim, era ignorada pela legislação.

Em 1885, foi aprovada a Lei nº 3.270, ou Lei dos Sexagenários,⁵⁴ regulamentando a extinção gradual do elemento servil. A Lei tinha como foco o trabalho livre, reprimia a vadiagem e controlava o processo de ocupação dos escravos. Nitidamente, o que se pretendia era garantir a organização do trabalho, disciplinando o escravo, mesmo depois de liberto.

Apenas em maio de 1888 foi abolida, formalmente, a escravidão no Brasil, através da Lei nº 3.353, a chamada Lei Áurea,⁵⁵ assinada pela Princesa Isabel (1846-1921), que continha apenas dois artigos:

Artigo 1º. É declarada extinta, desde a data desta Lei, a escravidão no Brasil.

Artigo 2º. Revogam-se as disposições em contrário.

Todo esse processo de transição do modo de produção, conforme refere Sérgio Buarque de Holanda,⁵⁶ é de vital importância para a compreensão de inúmeros problemas que surgiram no século seguinte e que permanecem até hoje. A

⁵⁰ BRASIL. Lei do Ventre Livre, de 1871. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM2040.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

⁵¹ BRASIL. Lei de Locação de Serviços, de 1879. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-publicacaooriginal-62001-pl.html>>. Acesso em: 30 jan. 2016.

⁵² GEBARA, Ademir. O Mercado de Trabalho Livre no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986. p. 90.

⁵³ SILVA, Maria Aparecida Moraes. De Colona a Boia-Fria. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 557.

⁵⁴ Dispunha em seu artigo 3º, §10º: "São libertos os escravos de 60 anos de idade, completos antes e depois da data em que entrar em execução esta lei, ficando, porém, obrigados a título de indenização pela sua alforria, a prestar serviços a seus ex-senhores pelo espaço de três anos" (BRASIL. Lei dos Sexagenários, de 1885. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-3270-28-setembro-1885-543466-publicacaooriginal-53780-pl.html>>. Acesso em: 30 jan. 2016).

⁵⁵ BRASIL. Lei Áurea, de 1888. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM3353.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

⁵⁶ HOLANDA, Sérgio Buarque de. Raízes do Brasil. 26ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. p. 171-172.

discriminação por gênero e por raça, por exemplo, é baseada em uma desigualdade histórica existente entre as pessoas – a qual não pode ser ignorada.

Nota-se que o processo de transição do trabalho escravo para o trabalho livre ocorreu de forma gradual: o Estado passou a intervir nas relações de trabalho, primeiramente com o advento da Lei do Ventre Livre,⁵⁷ de 1871, e posteriormente pela Lei de Locações de Serviços,⁵⁸ de 1879. A transição foi obtida através de mecanismos institucionais, dentro de um processo estrutural de mudanças sociais e de consolidação da hegemonia política da classe dominante, tendo em vista que foi a organização do mercado de trabalho que determinou o contexto da abolição.⁵⁹

Com a abolição da escravidão, assim, começava uma nova etapa na história da nação brasileira. O mercado de trabalho passou a se adequar ao trabalho livre e assalariado, e também o processo de desenvolvimento industrial permitiu a incorporação dos trabalhadores nos mais distintos setores da economia. Neste momento, o trabalho assalariado passa também a ser executado pelas mulheres. Vale dizer, da mesma forma que as mulheres – indígenas, negras, mulatas e brancas – participaram da sociedade colonial e do processo de Independência do Brasil, houve uma grande contribuição das mulheres na formação do mercado de trabalho, em virtude das transformações socioeconômicas que impulsionaram o desenvolvimento industrial no Brasil.⁶⁰

Neste momento surge uma nova figura feminina no território brasileiro: a mulher colona. A mulher colona surge a partir de um sistema de trabalho muito utilizado na época, o colonato. Os fazendeiros contratavam unidades familiares que, em sua maioria, emigravam de seus países de origem motivados pela possibilidade de manterem um tipo de trabalho de bases familiares no Brasil. A família recebia – de forma proporcional ao número de pessoas aptas para o trabalho – a tarefa de cuidar de uma determinada quantidade de terra, em troca de um ganho monetário. No

⁵⁷ BRASIL. Lei do Ventre Livre, de 1871. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM2040.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

⁵⁸ BRASIL. Lei de Locação de Serviços, de 1879. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-publicacaooriginal-62001-pl.html>>. Acesso em: 30 jan. 2016.

⁵⁹ GEBARA, Ademir. O Mercado de Trabalho Livre no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986. p. 203.

⁶⁰ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 182.

sistema estava incluído o trabalho das mulheres, pois, assim como os homens, a partir dos doze anos de idade eram consideradas aptas para o trabalho.⁶¹

As mulheres exerciam um papel fundamental no sistema de colonato, uma vez que conjugavam o trabalho doméstico com o da lavoura. No entanto, apesar de desempenharem tarefas dentro e fora de casa, as mulheres não eram consideradas trabalhadoras individualizadas, porque seus trabalhos eram englobados no trabalho familiar, que era controlado diretamente pelo marido.⁶²

Durante as décadas de 1890 a 1920, novas medidas foram tomadas para adequar homens e mulheres dos segmentos populares ao novo estado de coisas, impondo-lhes valores e formas de comportamento, geralmente disciplinados pelo espaço e pelo tempo do trabalho – o que era estendido às demais esferas da vida cotidiana também.⁶³ Foi necessário, assim, reorganizar as novas relações de trabalho, impondo novas regras e disciplinando novas formas de contratação. Nesse contexto, mulheres e homens, para sobreviver, tinham de vender sua força de trabalho enquanto assalariados.

Das camadas mais pobres era esperada uma força de trabalho adequada e disciplinada. Às mulheres recaía uma forte carga de pressões sociais acerca do seu comportamento pessoal e familiar, o qual deveria ser apropriado para que lhe fosse garantida inserção na nova ordem. Neste período, entre 1890 e 1920, a medicina social assegurava como características femininas: a fragilidade, o recato, o predomínio das faculdades afetivas sobre as intelectuais e a subordinação da sexualidade à vocação materna. As características masculinas, ao contrário, eram marcadas pela força física, pelo autoritarismo, empreendedorismo, pelo ser racional e pela sexualidade sem freios.⁶⁴

Existiam fortes prescrições dos juristas, baseadas no ideal comportamento feminino, acerca da impossibilidade de uma mulher, honesta, sair desacompanhada de seu lar. Esta norma era originada a partir da proposta burguesa, de uma divisão de esferas que destinava às mulheres o domínio da órbita privada, o confinamento no

⁶¹ SILVA, Maria Aparecida Moraes. De Colona a Boia-Fria. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 555.

⁶² SILVA, Maria Aparecida Moraes. De Colona a Boia-Fria. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 557.

⁶³ SOIHET, Rachel. Mulheres Pobres e Violência no Brasil Urbano. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 362.

⁶⁴ SOIHET, Rachel. Mulheres Pobres e Violência no Brasil Urbano. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 362-363.

espaço doméstico, e, aos homens, o domínio da órbita pública. Essa exigência, no entanto, tornava-se impossível para as mulheres pobres que precisavam trabalhar, uma vez que, para isso, deveriam sair às ruas à procura de uma forma de sobrevivência. Assim, toda maneira de sobrevivência dessas mulheres implicava a liberdade de circulação pela cidade. Por conta disso, a repressão contra as mulheres foi acentuada – e o desrespeito às suas condições existenciais traduzia-se em agressões físicas e morais.⁶⁵

Os ganhos dessas “mulheres populares”, mulheres que não correspondiam aos ideais de delicadeza e recato, como aponta Rachel Soihet,⁶⁶ estavam na última escala, já que persistia a ideologia dominante de que as mulheres, inferiores, eram incapazes de competir em condições de igualdade com os homens. E, ainda, estas possuíam a responsabilidade integral sobre os seus filhos, apesar da precariedade que enfrentavam no seu cotidiano, uma vez que a maternidade dizia respeito única e exclusivamente às mulheres. Ressalta-se, assim, que as classes menos favorecidas foram as mais prejudicadas no projeto de modernização das cidades, no início do século XX. Hoje em dia, as famílias mais pobres continuam sobrevivendo à miséria e, muitas vezes, sem a presença do pai.⁶⁷

A utilização da força de trabalho das mulheres, desse modo, desde o início da Revolução Industrial, se caracterizou pela divisão sexual do trabalho: às mulheres cabiam postos com menor remuneração, que exigiam menor capacidade técnica, qualificação ou força física, o que aumentava, assim, o grau de discriminação a elas. Essa forte divisão, bem como o alto grau de discriminação às mulheres, contribuiu para a formação das desigualdades presentes no atual mercado de trabalho, bem como para a falta de igualdade de direitos entre os gêneros.⁶⁸

A divisão sexual do trabalho conservava, assim, tradições que ditavam tarefas masculinas e tarefas femininas na indústria. Às mulheres, desde sempre, são concedidas àquelas ocupações feminizadas, que dizem respeito à indústria têxtil, às tarefas que envolvem cozinhar, lavar, etc. Esclarece-se que a divisão sexual do

⁶⁵ SOIHET, Rachel. Mulheres Pobres e Violência no Brasil Urbano. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 365-366.

⁶⁶ SOIHET, Rachel. Mulheres Pobres e Violência no Brasil Urbano. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 367.

⁶⁷ SOIHET, Rachel. Mulheres Pobres e Violência no Brasil Urbano. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 385.

⁶⁸ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 185.

trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, e sim recria, reproduz, uma subordinação que existe também nas outras esferas do social, que são atribuídas a diferentes fatos históricos.⁶⁹

As diferenças entre os sexos feminino e masculino continuavam sendo estabelecidas, primeiramente, na educação. As mulheres continuavam aprendendo a ler, escrever, costurar, cozinhar e a realizar as demais atividades do trabalho doméstico. Apenas as filhas de grupos sociais privilegiados aprendiam noções básicas de matemática e outras disciplinas – o que ocorria, geralmente, em suas próprias casas, através do ensino de professores particulares.⁷⁰ A libertação feminina, assim, não se limitava à classe operária. As mulheres de todas as classes sociais se encontravam em condição de sujeição e de humilhação, em uma sociedade dominada pelo poder masculino. Aqui, assim como a mulher trabalhadora, a burguesa é oprimida.⁷¹

Quanto à educação, ainda, é importante referir que somente nas últimas décadas do século XIX foi iniciado o debate acerca da necessidade de educação para a mulher, a qual era vinculada à modernização da sociedade e à construção da cidadania dos jovens. Essa evolução se deu a partir do século XX, quando, inclusive, o magistério passou a ser visto como uma extensão da maternidade, que era o destino primordial da mulher. As mulheres, assim, passaram a atuar como professoras, devido à crença de esta ser uma característica feminina.⁷²

Ressalta-se que as mulheres, apesar de vinculadas profissionalmente, inclusive à indústria, trabalhando de dez a quatorze horas por dia, continuaram sendo as responsáveis pelas atividades domésticas e trabalhos complementares.⁷³ Com isso, exerciam a dupla jornada de trabalho, chegando a exercer dezoito horas de trabalho diárias – levando em consideração o trabalho remunerado e o não remunerado.

⁶⁹ CARLOTO, Cássia Maria. Gênero, Reestruturação Produtiva e Trabalho Feminino. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v4n2_carlotto.htm>. Acesso em: 05 jun. 2016.

⁷⁰ LOURO, Guacira Lopes. Mulheres na Sala de Aula. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 446-447.

⁷¹ RAGO, Margareth. Do Cabaré ao Lar: a utopia da cidade disciplinar e a resistência anarquista. Brasil 1890-1930. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014. p. 90.

⁷² LOURO, Guacira Lopes. Mulheres na Sala de Aula. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 463.

⁷³ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 186.

Com relação à economia do país, as indústrias básicas (de metalurgia, mecânica e transporte, por exemplo) e tradicionais (têxtil, de vestuário e mobiliário, por exemplo) predominavam até 1919. A partir de então, entre 1919 e 1939, a indústria se tornou mais diversificada, surgindo novas atividades, como a química e a farmacêutica. Entre 1955 e 1961, o valor da produção industrial cresceu com altas porcentagens, fazendo com que o PIB do país aumentasse consideravelmente. As principais indústrias, neste segundo momento, diziam respeito aos ramos do aço, mecânica, eletricidade e material de transporte.⁷⁴

Em meio a estes períodos, em 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho,⁷⁵ que, em seu capítulo III, já apresentava normas sobre a proteção do trabalho da mulher. Diversos dispositivos, no decorrer do tempo, foram revogados, e outros inseridos neste capítulo. A Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999,⁷⁶ por exemplo, alterou o título da Seção I, “Da Duração e Condições de Trabalho”, para “Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher”.

Pode-se dizer que, até a década de 1950, a categoria dos colonos representava 20% do total de trabalhadores; os parceiros, arrendatários e pequenos proprietários, correspondiam 50% e os assalariados perfaziam cerca de 30%. No entanto, a partir de 1960, essa situação mudou drasticamente, em virtude do processo de modernização – processo caracterizado pela expulsão maciça dos trabalhadores residentes, pelas mudanças nas relações de trabalho e pela implantação de novos produtos agrícolas.⁷⁷

Todas essas transformações tornaram-se mais acentuadas com o decorrer do tempo. Entre 1960 e 1980, dois milhões e meio de trabalhadores já haviam deixado de viver na área rural do estado de São Paulo.⁷⁸ E, aos poucos, para estes trabalhadores, essa situação foi adquirindo características de miserabilidade, uma vez que haviam perdido a sua principal forma de subsistência.

⁷⁴ FAUSTO, Boris. História do Brasil. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004. p. 288-290.

⁷⁵ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 abr. 2016.

⁷⁶ BRASIL. Lei nº 9.799, de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm#art373a>. Acesso em: 15 abr. 2016.

⁷⁷ SILVA, Maria Aparecida Moraes. De Colona a Boia-Fria. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 561.

⁷⁸ SILVA, Maria Aparecida Moraes. De Colona a Boia-Fria. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 562.

Neste momento, ocorreram profundas alterações na vida das mulheres e também na estrutura interna das famílias, pois a mulher e os filhos passaram a ser também obrigados a se assalariar para garantir as condições mínimas de sobrevivência da família. O trabalho feminino, com isso, passou por um processo de redefinição: através da venda livre de sua força de trabalho no mercado, as mulheres foram absorvidas – e também submetidas a um intenso processo de exploração e de dominação.⁷⁹

Salienta-se que a individualização do trabalho da mulher não provocou a igualdade de gêneros e nem alterou a estrutura de poder já existente. “A independência econômica feminina não representou o término das desigualdades entre homens e mulheres porque elas não se resumem à esfera econômica e material”.⁸⁰

Somente a partir de 1970 a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro seguiu uma tendência nacional de aumento. É importante esclarecer, também, que o trabalho das mulheres não dependia – e não depende, até hoje – tão somente da demanda do mercado de trabalho e de suas qualificações, mas também de uma articulação complexa que envolve características familiares e uma série de fatores que acabam influenciando no seu ingresso ou permanência no mercado de trabalho, como o número de filhos, por exemplo.⁸¹

Pode-se afirmar que as aspirações à cidadania no mundo do trabalho, aquelas que buscam proporcionar a igualdade entre os gêneros, começam entre o período de 1979 e 1985. O período foi marcado pela união entre grupos de mulheres que, através de diferentes caminhos, chegaram à necessidade de repensar a divisão sexual do trabalho.⁸² Com abaixo-assinados, passeatas e manifestos à comunidade, movimentos populares reivindicaram melhores salários, melhores condições de trabalho e de qualidade de vida. O debate sobre a discriminação e a segregação sexual, assim, consegue atingir os alicerces das relações sociais, questionando os

⁷⁹ SILVA, Maria Aparecida Moraes. De Colona a Boia-Fria. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 562-563.

⁸⁰ SILVA, Maria Aparecida Moraes. De Colona a Boia-Fria. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 563.

⁸¹ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 191.

⁸² GIULANI, Paola Cappellin. Os Movimentos de Trabalhadoras e a Sociedade Brasileira. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 644-645.

principais espaços coletivos – em especial, o local de trabalho e a própria família.⁸³ Essas reivindicações, que foram iniciadas no final dos anos 70, foram fundamentais para a formulação de princípios sociais e jurídicos relativos à igualdade de gênero e para a efetiva inserção da mulher no mercado de trabalho.

No entanto, estas referidas práticas acabaram contribuindo para a construção de uma sociedade marcada pela dominação masculina e pela subordinação feminina.⁸⁴ Apesar de as mulheres brasileiras terem alcançado o reconhecimento de direitos individuais fundamentais, de terem conseguido um maior acesso ao mercado de trabalho e possuírem igual ou maior nível de escolaridade do que os homens, estas continuam sendo tratadas de maneira desigual e discriminatória.

A desigualdade de gênero está presente em várias esferas da sociedade e essa situação é fruto de concepções sociais e culturais presentes na categoria de gênero, bem como no ordenamento jurídico, na medida em que a regulamentação brasileira e a proteção do trabalho feminino historicamente têm demonstrado falhas quanto à inserção justa e igualitária desse coletivo de mulheres e trabalhadoras no mercado de trabalho.⁸⁵

Desse modo, as mulheres brasileiras enfrentaram – e ainda enfrentam – a ausência de tratamento igualitário na sociedade como um todo. Mesmo nos dias atuais, não é possível visualizar uma situação de igualdade para todas as trabalhadoras do Brasil – o que acaba repercutindo na obtenção de um “trabalho decente” e de uma vida digna.

2.2 O CONTEXTO FÁTICO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL: DADOS ESTATÍSTICOS

A Organização Internacional do Trabalho instituiu o “trabalho decente” como o objetivo central de todas as suas políticas e programas. O conceito de “trabalho decente”, formalizado pela referida organização, sintetiza a sua missão “de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de

⁸³ GIULANI, Paola Cappellin. Os Movimentos de Trabalhadoras e a Sociedade Brasileira. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). História das Mulheres no Brasil. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 645-647.

⁸⁴ MAZZEO, Carla Costa da Silva. Preconceito e Discriminação de Gênero: conceitos, estigmas e educação para a construção de uma nova conduta social. Curitiba: Juruá, 2015. p. 33.

⁸⁵ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 202.

qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas”.⁸⁶

O “trabalho decente” é, assim, a condição fundamental para a superação da pobreza e para a redução das desigualdades sociais. “O trabalho é o instrumento por excelência para que as pessoas possam [...] alcançar condições de vida dignas”.⁸⁷ E para aqueles que se encontram em situação de desigualdade, em especial, a força de trabalho é o recurso produtivo mais relevante.

No entanto, o fato de ter uma ocupação, ou seja, uma oportunidade de trabalho, não significa ter melhores condições de vida. A precarização⁸⁸ do mercado de trabalho – o grande número de trabalhos informais (não registrados),⁸⁹ por exemplo – contribui para que as famílias mais pobres não encontrem formas de superar a pobreza.⁹⁰

No mercado de trabalho brasileiro, em todas as formas de trabalho, registrado e informal, e em todos os tipos de empresas e institutos, os padrões de desigualdade social encontrados entre a população como um todo são reproduzidos – e não só entre as pessoas mais pobres, que possuem algum tipo de ocupação precária.⁹¹ Essas desigualdades representam uma das principais formas de precarização do trabalho, gerando um resultado oposto daquele objetivado a partir do conceito de “trabalho decente”.

⁸⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Decente para uma Vida Digna. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/809>>. Acesso em: 10 abr. 2016.

⁸⁷ MARQUES, Lílian Arruda. SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. p. 51.

⁸⁸ Existem diferentes formas de precarização do trabalho – sendo, algumas delas, regulamentadas. O instituto da terceirização, por exemplo, priva o trabalhador de direitos sociais (constitucionais), o que possibilita o surgimento de diversos problemas estruturais. Quanto à temática, o Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015, que amplia as hipóteses de terceirização previstas na Súmula nº 331 do TST, está pendente de votação (LAZZARIN, Helena K. LAZZARIN, Alexandra V. A (In)Compatibilidade da Intermediação da Mão de Obra no Brasil com o Princípio da Fraternidade. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. GUEDES, Priscila A. GUEDES, Gabriel P. (orgs.). Direito e Fraternidade: Em busca de respostas. Porto Alegre: Editora Sapiens, 2016. p. 69-70).

⁸⁹ Quanto ao alto grau de informalidade do trabalho, de acordo com dados estatísticos da Organização Internacional do Trabalho, no Brasil, a taxa de informalidade de trabalhadores em empresas com até dez empregados é de 46,9%. O dado é relevante, na medida em que as microempresas representam 95% das empresas brasileiras – e geram cerca de 16,6 milhões de empregos formais, contribuindo com 20% do PIB do país (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Políticas para la Formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en Brasil. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_318195.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2016).

⁹⁰ MARQUES, Lílian Arruda. SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. p. 51.

⁹¹ MARQUES, Lílian Arruda. SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. p. 52.

A discriminação e as desigualdades no trabalho têm efeitos negativos já conhecidos no desenvolvimento dos países, sendo o principal deles o perverso efeito de aprofundá-las, aumentando ainda mais as diferenciações sociais.⁹² Determinados indivíduos e grupos, assim, se encontram em situação de desigualdade e vulnerabilidade – especialmente os não brancos e as mulheres⁹³ – e reclamam princípios de igualdade e não discriminação como instrumentos de concretização efetiva dos Direitos Humanos.⁹⁴

No Brasil, a discriminação associada ao gênero está englobada entre as principais desigualdades, o que contribui para a permanência da pobreza e da exclusão social das mulheres.⁹⁵ Essas discriminações foram reproduzidas historicamente e são reproduzidas cotidianamente, tanto no mercado de trabalho, como na sociedade como um todo.

Esclarece-se que analisar o mercado de trabalho, tendo como base a discriminação por gênero, implica assumir que a posição da mulher é desigual em relação à posição do homem e que questões de (des)emprego, trabalho precário, remuneração, etc. se manifestam de forma diferente entre homens e mulheres. Essas desigualdades são identificadas através de dados estatísticos, os quais serão analisados no decorrer deste tópico.

O Relatório Anual Socioeconômico da Mulher⁹⁶ demonstra que, no Brasil, as desigualdades em virtude do gênero são significativas. A taxa de desemprego das

⁹² MARQUES, Lílian Arruda. SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. p. 53-54.

⁹³ Os estereótipos resultantes da realidade social que vivenciamos nos dias de hoje não estão vinculados somente à imagem dos universos masculino e feminino e dos negros, mas também ao universo dos indígenas, das pessoas portadoras de deficiência física ou mental, das pessoas que têm diferente orientação sexual, das pessoas portadoras do vírus do HIV/AIDS, das pessoas idosas, entre outras. “Esses rótulos ganham significado em razão do teor específico conferido a cada grupo numa determinada época e em determinado lugar” (MORAES, Eunice Léa de. A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. p. 84).

⁹⁴ BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson. (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 77-78.

⁹⁵ MARQUES, Lílian Arruda. SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. p. 53-54.

⁹⁶ BRASIL. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2016.

mulheres é quase 80% superior à masculina – com importantes disparidades regionais e por grupos de idade, sendo a população mais vulnerável a de jovens entre 16 e 24 anos.

Dados do Ministério do Trabalho e Emprego⁹⁷ também apontam a disparidade entre mulheres e homens quanto à formalidade do trabalho: 21,4% das mulheres são empregadas formais, frente a 28,1% dos homens. Destaca-se que essas diferenças aumentam ainda mais quando a raça ou a cor dos indivíduos é considerada: somente 48,4% das mulheres negras se encontram em trabalhos formais, frente a 63,2% das mulheres brancas.⁹⁸

Globalmente, “o desemprego está a afetar mais as mulheres jovens do que os homens jovens em todo o mundo”,⁹⁹ como no Brasil. E as mulheres, de modo geral – não só as mais jovens –, têm uma maior probabilidade de ficar desempregadas do que os homens, com taxas de desemprego global de 6,2%, enquanto os homens têm 5,5%.¹⁰⁰

No que diz respeito à divisão sexual do trabalho e ao uso do tempo, observa-se que as mulheres trabalham menos horas no emprego remunerado e se ocupam da maior parte das atividades domésticas não remuneradas e da prestação de cuidados. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho,¹⁰¹ as mulheres realizam, em média, pelo menos duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados do que os homens. Desse modo, quando se considera o trabalho remunerado e não remunerado, as mulheres trabalham mais horas por dia do que os homens.

⁹⁷ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mercado de Trabalho. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anoario/2015/sistPubLivreto7TabalhoDecente.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

⁹⁸ BRASIL. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2016.

⁹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulheres no Trabalho: tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

¹⁰⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulheres no Trabalho: tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

¹⁰¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulheres no Trabalho: tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

Esse diferencial de tempo varia – de acordo com os dados da Organização Internacional do Trabalho¹⁰² – entre trinta e três e setenta e três minutos por dia. Mesmo quando estão empregadas, assim, as mulheres continuam a realizar a maior parte das tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados, o que limita a sua possibilidade de aumentar o número de horas trabalhadas no trabalho remunerado – seja ele formal ou informal. Dados obtidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística¹⁰³ confirmam que as mulheres, no Brasil, são as principais responsáveis nos seus domicílios e que se submetem a jornadas de trabalho mais longas do que os homens.

Outro diferencial – e que merece especial destaque – diz respeito à remuneração dos homens e das mulheres. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho,¹⁰⁴ na maior parte dos países, o salário das mulheres por trabalho de igual valor representa, em média, entre 70% e 90% do salário dos homens, não sendo raro encontrar diferenças bem maiores.

Em 2009, a Confederação Internacional dos Sindicatos¹⁰⁵ elaborou um relatório respeitante a 20 países, no qual o Brasil se incluiu, e identificou uma diferença salarial média de 22,4% entre homens e mulheres. Segundo o relatório, a diferença é menor se forem consideradas mulheres sem filhos.

Especificamente no Brasil, a variação entre as remunerações de ambos os gêneros chega a 34%, segundo o estudo publicado pela Confederação Internacional dos Sindicatos. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos,¹⁰⁶ por sua vez, constatou que, em Porto Alegre,¹⁰⁷ no ano de 2014,

¹⁰² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulheres no Trabalho: tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

¹⁰³ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. O Trabalho da Mulher Principal Responsável no Domicílio. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/trabalho_mulher_responsavel.pdf>. Acesso em: 20 out. 2016.

¹⁰⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade no Trabalho: um desafio contínuo. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobal_2011.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

¹⁰⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Gender Equality at the Heart of Decent Work. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting_document/wcms_105119.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

¹⁰⁶ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre: 2014. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/2015/2015pedmulherpoa.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

¹⁰⁷ Em Porto Alegre, o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, que vinha sendo observado desde 2004, foi interrompido em 2014: uma pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos constatou que a presença das mulheres no

as mulheres receberam, em média, 83% da remuneração dos homens, para iguais atividades.

Sobre esta temática, a Organização Internacional do Trabalho,¹⁰⁸ no seu relatório sobre igualdade no trabalho, em 2011, realizou a seguinte consideração:

Muitas vezes, as estatísticas sobre diferença de remuneração entre homens e mulheres não inclui o vasto número de mulheres que, por todo o mundo, não são directamente remuneradas, dado o seu envolvimento no trabalho familiar (quase 25 % da mão-de-obra mundial). Se estas e muitas outras mulheres ocupadas noutras formas de trabalho informal fossem incluídas nas estatísticas, a desvantagem relativa das mulheres no mercado de trabalho seria muito mais evidente e a sua incapacidade de beneficiar da regulamentação do mercado de trabalho, nomeadamente das disposições anti-discriminação e igualdade de remuneração, seria mais clara. As estimativas apresentadas à sessão, de 2009, da Conferência Internacional do Trabalho sugerem que o valor do trabalho não pago de cuidados (também designada por «trabalho doméstico não remunerado») pode ser equivalente a metade do PIB de um país.

Assim, se fossem consideradas as mulheres que não são remuneradas em virtude do “trabalho familiar”, a desvantagem evidenciada seria muito maior.

Destaca-se que, de acordo com o Relatório de Desigualdade Global de Género,¹⁰⁹ publicado em 2016, pelo Fórum Económico Mundial, o Brasil é um dos quinze países com maior disparidade salarial entre homens e mulheres. O referido relatório apontou que, em termos de igualdade salarial, o Brasil está na 129ª posição entre os 144 países pesquisados – permanecendo atrás de regiões criticadas

mercado de trabalho declinou neste ano, tendo sua taxa de participação diminuída de 48,9%, em 2013, para 46,7%, em 2014. Para os homens, esse indicador também se retraiu, passando de 65,2% para 63,3%, na medida em que a queda da geração de postos de trabalho impactou de forma adversa à formalização das relações de trabalho, que se reduziu para ambos os sexos. Por outro lado, em outros estados brasileiros, o índice se manteve estável, como foi o caso de São Paulo (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre: 2014. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/2015/2015pedmulherpoa.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016; DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. A Presença Feminina no Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de São Paulo: 2014. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/2015/2015pedmulhersao.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016).

¹⁰⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade no Trabalho: um desafio contínuo. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobal_2011.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

¹⁰⁹ WORLD ECONOMIC FORUM. The Global Gender Gap Report 2016. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2016.

por violações aos direitos das mulheres, como, por exemplo, o Paquistão e a Arábia Saudita, que estão em 114^a e 109^a posição, respectivamente. Segundo o relatório, ainda, se o atual ritmo de progresso for mantido, o Brasil levará 104 anos para igualar as remunerações de mulheres e homens que exercem as mesmas funções.

Ainda, a inserção no mercado de trabalho como empregadora ou empregador é mais frequente entre os homens (29,1%), embora se verifique um percentual expressivo entre as mulheres (18%) também. Nesse sentido, apesar da prevalência do assalariamento, outras formas de inserção produtiva são bastante relevantes para as mulheres.¹¹⁰ De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos,¹¹¹ as mulheres aumentaram sua inserção como empregadoras, saindo de 878 mil pessoas, em 2002, para um milhão, em 2012, o que resulta em um crescimento médio anual de 1,7%.

A divisão sexual do trabalho, que sobrecarrega as mulheres com os afazeres domésticos e de cuidados, dificulta o seu acesso e permanência no mercado de trabalho. No estado de São Paulo, por exemplo, mulheres sem filhos apresentam uma taxa de participação de 13% a mais do que a observada para as mulheres com filhos no ano de 2012.¹¹²

O Relatório Anual Socioeconômico da Mulher,¹¹³ sobre a temática, afirma que “a disponibilidade de vagas em creches é um importante indicador de autonomia econômica das mulheres”, ao analisar os dados estatísticos: entre as mulheres que possuem todos os filhos (de 0 a 3 anos) matriculados em creches, 72,9% têm ocupação, enquanto apenas 42,6% daquelas sem nenhum filho matriculado têm ocupação.

O confinamento do espaço doméstico e das mulheres como resguardo do privado gera consequências terríveis no que diz respeito às desigualdades atualmente

¹¹⁰ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Empreendedoras e Trabalhadoras em Micro e Pequenas Empresas. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anuario/2014/anuarioMulher.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

¹¹¹ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Empreendedoras e Trabalhadoras em Micro e Pequenas Empresas. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anuario/2014/anuarioMulher.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

¹¹² DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Observatório Nacional do Mercado de Trabalho. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/livro/2016/cadernoObservatoNacionalMerdadoTrabalho.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

¹¹³ BRASIL. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2016.

existentes. Essas consequências são produto do processo de modernização – que é um processo de colonização em permanente curso – e fazem com que, hoje, exista essa concepção de que o espaço privado é atribuído à mulher, e o público, ao homem.¹¹⁴

Salienta-se, ainda, que a qualidade do emprego das mulheres também continua a ser um desafio. A segregação setorial e profissional contribui significativamente para as disparidades de gênero, tanto nos percentuais referidos, como nos próprios postos de trabalho.¹¹⁵

A questão referente à qualidade do trabalho pode ser verificada através da análise dos dados relativos ao trabalho doméstico: as mulheres empregadas domésticas estão em situação mais precária do que os homens na mesma ocupação. Segundo o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher,¹¹⁶ somente 28,4% das mulheres empregadas domésticas são regularizadas. Em contraste, 50,2% dos homens na mesma ocupação são regularizados, o que evidencia um claro padrão de desigualdade.

O referido estudo¹¹⁷ aponta que as empregadas domésticas negras percebem 86% dos rendimentos médios das empregadas domésticas brancas, e que os homens, por sua vez, têm rendimentos superiores aos das mulheres – as mulheres empregadas no trabalho doméstico percebem apenas 68% do rendimento médio dos homens com a mesma ocupação.

Ainda, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística¹¹⁸ apontam que as mulheres representavam, em 2003, 94,7% dos trabalhadores domésticos, e, em 2009, 94,5%. Os dados também apontam que 62% dos trabalhadores domésticos neste período eram negros ou pardos – o oposto do que ocorre em outras profissões,

¹¹⁴ SEGATO, Laura Rita. Gênero e Colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. Disponível em: <<http://eces.revues.org/1533#quotation>>. Acesso em: 05 set. 2016.

¹¹⁵ MARQUES, Lílian Arruda. SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. p. 76-77.

¹¹⁶ BRASIL. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2016.

¹¹⁷ BRASIL. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2016.

¹¹⁸ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Mensal de Emprego: algumas das principais características dos trabalhadores domésticos vis a vis a população ocupada. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/princ_carac_trab_dom.pdf>. Acesso em: 20 out. 2016.

em especial aquelas que recebem maiores remunerações. A combinação da desigualdade racial e de gênero, desse modo, resulta em uma situação de maior desvantagem para mulheres negras, o que as coloca na base da pirâmide social brasileira.¹¹⁹

Registra-se ainda que, em 2010, menos da metade (41,2%) das trabalhadoras domésticas eram contribuintes.¹²⁰ Esse e outros indicadores demonstram a segmentação em virtude do gênero no mercado de trabalho, e evidenciam que as oportunidades de participação das mulheres estão muito abaixo das oportunidades dos homens.

Na relação de gênero e trabalho, ainda, é possível perceber que as atividades exercidas pelos homens – em especial pelos homens brancos – recebem da sociedade maior reconhecimento e prestígio. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística¹²¹ apontam que mais da metade das mulheres brasileiras – 56,1% – possuem mais de doze anos de estudo, no entanto, somente 4,3% delas ocupam funções de direção em empresas.¹²²

Esta situação também pode ser observada nos diferentes ambientes laborais, no que se refere às profissões e ocupações feminizadas, que são aquelas que têm similitude com as tarefas domésticas e de cuidados de família. São exemplos de ocupações feminizadas as profissões de enfermeira, professora, secretária, assistente social, nutricionista, entre outras – as quais são exercidas predominantemente por mulheres. De maneira geral, essas ocupações são desvalorizadas e mal remuneradas.¹²³ Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística,¹²⁴ as dez principais atividades das mulheres ocupadas estão relacionadas

¹¹⁹ MOREIRA, Diva. Mulheres Negras na Luta pela Reparação. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia. Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007. p. 226.

¹²⁰ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Mensal de Emprego: mulher no mercado de trabalho. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 20 out. 2016.

¹²¹ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese de Indicadores Sociais. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

¹²² GURGEL, Yara Maria Pereira. Direitos Humanos, Princípio da Igualdade e Não Discriminação: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010. p. 164-165.

¹²³ MORAES, Eunice Léa de. A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. p. 87.

¹²⁴ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mercado de Trabalho. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anuario/2015/sistPubLivreto7TabalhoDecente.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

com serviços domésticos; educação regular, supletiva e especial pública; serviços de alimentação; comércio de artigos do vestuário, complementos e calçados; saúde particular; cabeleireiros e outros tratamentos de beleza; comércio de produtos alimentícios, bebidas e fumo; administração do estado e do município; criação de aves; e, por fim, saúde pública.

Quanto ao ambiente de trabalho, ainda, estudos demonstram que, relativamente à prática de assédio moral, as mulheres passam por um maior número de situações constrangedoras quando o assédio tem cunho pessoal.¹²⁵ Este dado é compatível com os dados do Ministério da Previdência Social,¹²⁶ que indicam que entre as doenças que mais ensejaram a concessão do benefício de auxílio-doença acidentário – que é obtido quando há nexos causal entre a doença e o trabalho – para as mulheres, estão àquelas de CID “F”, que são as doenças emocionais e comportamentais. Os homens, por sua vez, apresentam maior vulnerabilidade para causas traumáticas (geralmente causadas por acidentes) e as doenças emocionais praticamente não aparecem nos seus percentuais.

A situação de desigualdade das mulheres, assim, manifesta-se de formas variadas: remuneração desigual em ocupações de igual categoria; ocupação dos postos mais baixos da escala salarial, com maior grau de precarização; discriminação em todas as etapas do contrato de trabalho. E, conforme referido anteriormente, essa situação é somada ao fato de que as mulheres, em regra geral, têm de conciliar o emprego com as responsabilidades familiares, enfrentando, assim, a dupla jornada de trabalho.

As mulheres, desse modo, enfrentam diversos obstáculos para assegurar igual acesso, participação e progresso no mercado de trabalho. Atualmente, existem políticas de promoção da igualdade de gênero no trabalho,¹²⁷ que abordam a

¹²⁵ ARAUJO, Adriane Reis de. O Papel do Gênero no Assédio Moral Coletivo. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia. Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007. p. 129.

¹²⁶ MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. II Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade: principais causas de afastamento do trabalho entre homens e mulheres empregados da iniciativa privada. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/04/Texto-02_2014-2%C2%BA-Boletim-Rev-Final-04_12.pdf>. Acesso em: 30 out. 2016.

¹²⁷ O Estado exerce um papel fundamental na superação – ou minimização – das desigualdades existentes, conforme salvaguarda a Constituição Federal Brasileira. Para a democracia, a igualdade entre mulheres e homens é um requisito básico para a observância dos direitos fundamentais. Com relação às atribuições do Estado, faz-se importante mencionar a adoção da Medida Provisória nº 726, de 12 de maio de 2016, pelo Vice-Presidente da República. A referida Medida extinguiu o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, transferindo as

perspectiva da diversidade; contudo, os dados estatísticos demonstram que essas transformações estão ocorrendo de forma lenta. Em 2015, globalmente, a disparidade de gênero na taxa de emprego atingiu 25,5% em prejuízo das mulheres, apenas 0,6% menos do que no ano de 1995.¹²⁸

As ideias expostas até aqui demonstram a urgente necessidade de construir¹²⁹ uma igualdade entre mulheres e homens, reconhecendo e respeitando suas diferenças e seus direitos.¹³⁰ No próximo tópico, serão trabalhados conceitos de igualdade e de não discriminação, no que diz respeito à igualdade de oportunidades e a não discriminação por gênero, no âmbito internacional e no ordenamento jurídico brasileiro.

suas competências para o Ministério da Justiça e Cidadania. Os resultados práticos desta Medida poderão ser muito prejudiciais para o Brasil, ao extinguir, fundir e modificar Ministérios, secretarias e órgãos importantes da administração pública e do Estado. Na condição de Secretarias vinculadas à Presidência da República, estes institutos apresentavam maior potencial e capacidade política para a adequada elaboração de políticas públicas direcionadas aos grupos mais vulneráveis.

¹²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulheres no Trabalho: tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

¹²⁹ A educação exerce um papel fundamental na construção dessa nova ideologia e na execução destes planos. A proposta de Paulo Freire é a que mais contribui para a formulação de uma política de educação, pois dialoga com a realidade e é transformadora. Sobre a conscientização e a aproximação da realidade, afirma o autor: “ao ouvir pela primeira vez a palavra conscientização, percebi imediatamente a profundidade de seu significado, porque estou absolutamente convencido de que a educação, como prática da liberdade, é um ato de conhecimento, uma aproximação crítica da realidade”. Desse modo, é necessário utilizar as políticas públicas e os tratamentos diferenciados legítimos como uma nova forma de educação e de conscientização da sociedade. É necessário, através destas medidas, combater a discriminação impulsionada por estereótipos e papéis que colocam as mulheres em uma condição de maior vulnerabilidade (FREIRE, Paulo. Conscientização: Teoria e Prática da Libertação: uma introdução ao pensamento de Paulo Freire. São Paulo: Cortez e Moraes, 1980. p. 25).

¹³⁰ MORAES, Eunice Léa de. A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. p. 96.

3 IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Os conceitos de igualdade e de não discriminação, bem como a expressa proibição da discriminação, foram apresentados no âmbito do Direito Internacional em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos.¹³¹ No ordenamento jurídico brasileiro, no entanto, a proibição da discriminação – como proibição de distinções não justificáveis – somente passou a ser expressa na atual Constituição Federal, promulgada em 1988.¹³² Nas Constituições anteriores, a expressão “discriminação” era usada, geralmente, como especificação ou separação, para finalidades administrativas ou tributárias. Na Constituição Federal de 1937, em especial, a expressão é utilizada em diversas passagens, com finalidades tributárias.¹³³

Tendo como base as normas do Direito Internacional dos Direitos Humanos e os princípios constitucionais apresentados pela Constituição Federal de 1988, a qual classificou a igualdade e a não discriminação como direitos fundamentais, diversas normas foram criadas ou reformuladas, objetivando estabelecer uma igualdade material entre os gêneros feminino e masculino. Foram criadas, desse modo, medidas afirmativas¹³⁴ e uma série de tratamentos diferenciados (legítimos) com a finalidade de possibilitar a equiparação de mulheres e homens. Os referidos tratamentos diferenciados serão analisados no decorrer deste capítulo.

Cumprе mencionar que a legislação, seja ela constitucional ou infraconstitucional, não é capaz de alterar o cenário de desigualdade e discriminação existente na sociedade brasileira – cenário presente desde o início de sua formação. Mas esta é importante na medida em que representa o marco inicial para a criação de estratégias políticas e legislativas que visem superar e erradicar as desigualdades

¹³¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

¹³² BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 mar. 2016.

¹³³ LIMA, Firmino Alves. Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 20.

¹³⁴ Ações afirmativas são medidas públicas, ou seja, são atos especiais e temporários determinados pelo Estado. Diferenciam-se, portanto, dos tratamentos diferenciados legítimos, que são estabelecidos através de normas do Direito Internacional e do ordenamento jurídico interno.

sociais. Nesse sentido, as normas antidiscriminatórias são as normas mais importantes relacionadas à proteção da pessoa humana.¹³⁵

3.1 DISCRIMINAÇÃO E TRATAMENTO DIFERENCIADO LEGÍTIMO

A palavra “discriminação” pode ser considerada relativamente recente no Direito Internacional, tendo em vista que somente em 1948 apareceu em um documento formal de alcance global – na Declaração Universal dos Direitos Humanos.¹³⁶ No ordenamento jurídico brasileiro, da mesma forma, a expressão foi utilizada somente na Constituição Federal de 1988.¹³⁷

Com a vigência da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, assim, a cláusula de não discriminação estava reconhecida universalmente como um direito indispensável a todos os seres humanos. A partir do referido documento, doutrina e jurisprudência passaram a buscar a definição de discriminação, em especial em outras convenções específicas.¹³⁸

A primeira definição foi apresentada em 1958, pela Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho,¹³⁹ a qual compreende como discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, ou, ainda, qualquer outra distinção, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento

¹³⁵ BARRETO, Ana Cristina Teixeira. Carta de 1988 é um Marco Contra Discriminação. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2010-nov-05/constituicao-1988-marco-discriminacao-familia-contemporanea>>. Acesso em: 16 set. 2016.

¹³⁶ Art. 2º. Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016).

¹³⁷ Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 mar. 2016).

¹³⁸ ZULOAGA, Patricia Palacios. La No Discriminación: estudio de la jurisprudência del Comité de Derechos Humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación. Disponível em: <<http://www.cdh.uchile.cl/media/publicaciones/pdf/7.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

¹³⁹ Artigo 1º da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 05 abr. 2016).

em matéria de emprego ou profissão.¹⁴⁰ Após, em 1965, foi aprovada a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial,¹⁴¹ que considerava “discriminação racial” como “qualquer distinção, exclusão restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica” que tenha como objetivo ou efeito anular ou restringir direitos e liberdades dos indivíduos.

A discriminação por gênero, por sua vez, foi apresentada pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher,¹⁴² de forma atrasada, somente em 1979. A expressão “discriminação contra a mulher”, de acordo com a Convenção, é compreendida como

[...] toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

O Comitê de Direitos Humanos¹⁴³ mais tarde utilizou as definições de discriminação apresentadas na Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher para, em 1989, apresentar o seu próprio conceito de discriminação, que é o conceito utilizado atualmente.¹⁴⁴ No Comentário

¹⁴⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. São Paulo: LTr, 1994. p. 244-245.

¹⁴¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discriminaci.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

¹⁴² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

¹⁴³ O Comitê de Direitos Humanos é um órgão criado pelo Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, responsável por realizar comentários ou observações gerais sobre a interpretação e aplicação de tratados internacionais – o que é fundamental para compreender o alcance de uma norma específica de Direitos Humanos. O Comitê, ainda, é um dos órgãos indicados para receber queixas individuais, relacionadas a violações aos tratados internacionais (UPRIMNY, Inés Margarita. La Protección Internacional de los Derechos Humanos: el sistema de Naciones Unidas. Disponível em:

<http://portal.uexternado.edu.co/pdf/1_facultadDerecho/documentos/COPIAS_SANDY_ABUABARA/la%20proteccion_001.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016).

¹⁴⁴ ZULOAGA, Patricia Palacios. La No Discriminación: estudio de la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación. Disponível em: <<http://www.cdh.uchile.cl/media/publicaciones/pdf/7.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

Geral nº 18, parágrafo 7º, do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos,¹⁴⁵ restou estipulado:

Embora estas Convenções tratem apenas de casos de discriminação específicos, o Comitê considera que o termo “discriminação”, tal como se emprega no Pacto, deve entender-se como referindo-se a toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência que se baseie em determinados motivos, como a raça, a cor, o sexo, a língua, a religião, a opinião política ou outro tipo de opinião, a origem nacional ou social, a propriedade, o estatuto de nascimento ou qualquer outra situação, e que tenha por objectivo ou por resultado anular ou comprometer o reconhecimento, a satisfação ou o exercício por parte de todas as pessoas, em condições de igualdade, de todos os direitos e liberdades.

Nos seus Comentários Gerais, o Comitê de Direitos Humanos deixa claro que nem toda diferenciação de tratamento representará uma discriminação, se os critérios para esta diferenciação forem razoáveis e tiverem um propósito legítimo.¹⁴⁶

Esclarece-se que a Constituição Federal Brasileira não conceitua discriminação,¹⁴⁷ no entanto, prevê em seu artigo 5º, § 2º:

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

O conceito utilizado pela norma constitucional, desse modo, é aquele estabelecido pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos.

É importante identificar que existem, na normativa internacional, motivos proibidos de discriminação. Esses motivos discriminatórios merecem destaque, pois possuem características que os distinguem, sendo possível, a partir destas, classificá-los.

¹⁴⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Compilação de Instrumentos Internacionais de Direitos Humanos. Disponível em: <<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2011/06/Compilation-of-HR-instruments-and-general-comments-2009-PDHJTimor-Leste-portugues.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

¹⁴⁶ BAYEFSKY, Anne F. El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional. Disponível em: <<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>>. Acesso em: 22 out. 2016.

¹⁴⁷ LOPES, Otavio Brito. Minorias, Discriminação no Trabalho e Ação Afirmativa Judicial. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1313830/Minorias,%20discrimina%C3%A7%C3%A3o+no+trabalho+e+a%C3%A7%C3%A3o+afirmativa+judicial>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

Os motivos discriminatórios podem ser divididos em duas categorias: a primeira é composta por situações pessoais, e a segunda, por situações ocasionadas a partir de escolhas e condutas do indivíduo. A primeira categoria diz respeito ao sexo, à orientação sexual, à raça, à origem étnica e à cor da pele, que são qualidades marcadas pela imutabilidade.¹⁴⁸

Ressalta-se que o sexo do indivíduo é uma característica que, assim como outras, pode ser desafiada pelas evoluções tecnológicas da Medicina, em face de cirurgias e de tratamentos transexuais. No entanto, entende-se que o gênero, feminino ou masculino, pode continuar sendo classificado como um motivo natural do indivíduo, sendo, portanto, imutável, uma vez que não se enquadraria na segunda categoria, que está vinculada às questões sociais.¹⁴⁹

A segunda categoria, desse modo, é marcada pelo caráter de mutabilidade, pois existe a possibilidade de escolha do indivíduo. O ato discriminatório em razão de uma opção da pessoa pode ser direcionado à religião, ao estado civil, à opinião política, adesão à determinada organização, entre outros fatores. Esse segundo grupo demonstra não só uma violação ao Princípio da Igualdade, mas um cerceamento da liberdade pessoal dos indivíduos.¹⁵⁰

Evidente que uma situação discriminatória pode envolver mais de um motivo. Quanto a este fato, cumpre destacar, determinadas categorias de motivos podem se sobrepor, por gerarem histórica exclusão – como os motivos de raça e gênero, por exemplo.¹⁵¹

Assim, a proibição da discriminação implica uma distinção – como exclusão, preferência, limitação ou restrição – entre pessoas ou grupos de pessoas que se encontrem em situações semelhantes, e envolve tanto motivos naturais, como motivos sociais. Quanto à temática, ainda, faz-se importante diferenciar “discriminação direta” de “discriminação indireta”.

A discriminação direta ocorre quando qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, justificada por qualquer forma de diferenciação proibida (como o gênero

¹⁴⁸RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 53.

¹⁴⁹LIMA, Firmino Alves. *Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 124.

¹⁵⁰LIMA, Firmino Alves. *Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 124.

¹⁵¹LIMA, Firmino Alves. *Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 125.

ou a cor da pele, por exemplo), têm o objetivo de anular ou prejudicar o exercício dos direitos humanos e de liberdades fundamentais do indivíduo, em qualquer campo da vida pública. Desse modo, a discriminação direta é identificada pelo propósito com que a ação é praticada.¹⁵²

Em uma situação de discriminação direta, conforme Amauri Mascaro Nascimento,¹⁵³ além da referida intenção de discriminar, há efetiva preferência de um indivíduo em detrimento de outro – sem causa justificada ou por um motivo proibido de discriminação. A situação de uma mulher que recebe o salário inferior ao do colega de trabalho do sexo masculino, por exemplo, é uma situação de discriminação direta.

Quanto ao exemplo, em maio de 2016, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região condenou uma empresa a indenizar, por dano moral, uma trabalhadora que possuía salário inferior ao de seus colegas de trabalho do sexo masculino:

O procedimento adotado pela reclamada implica em admissão dos funcionários do sexo masculino com salário diferenciado (maior) que o salário utilizado para admissão das funcionárias do sexo feminino, o que é facilmente verificado pela comparação do salário da época da contratação do paradigma com o salário do mesmo mês da autora. Salienta-se que, ainda que ficasse demonstrada a necessidade de que os empregados carregassem peso além do limite estabelecido pela norma do art. 390, da CLT [...] tal atividade é acessória, não cabendo a distinção salarial aplicada pela ré. Assim, nega-se provimento ao recurso da reclamada. Oficie-se ao Ministério Público do Trabalho, com cópia da presente decisão, para que tome as providências cabíveis.¹⁵⁴

Outro exemplo aplicável é a demissão de um empregado justificada pela sua orientação sexual, conforme apontou a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

¹⁵² BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson. (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 80.

¹⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Proibição de Discriminar o Empregado. Disponível em: <<http://www.ojs.fdsbc.servicos.ws/ojs/index.php/fdsbc/article/view/489/326>>. Acesso em: 16 set. 2016.

¹⁵⁴ BRASIL. Tribunal Regional da 4ª Região. Acórdão do Processo nº RO-0000738-41.2014.5.04.0234. 8ª Turma do Tribunal Regional da 4ª Região. Relator Francisco Rossal de Araújo, publicado em 12/05/2016. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/Consulta_ProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0000738-41.2014.5.04.0234&operation=doProcesso&action=2&inter valo=90>. Acesso em: 31 ago. 2016.

Conclui-se, pois, que a decisão recorrida, ao contrário do que alega a agravante, mostra-se em perfeita conformidade com as disposições do artigo 5º, X, da Constituição, haja vista que a discriminação sofrida pelo empregado, em razão da sua orientação sexual, demonstra, efetivamente, vulneração aos direitos de personalidade do agravado, evidenciando-se o acerto da decisão que declarou a existência de dano moral passível de indenização.¹⁵⁵

A discriminação direta, assim, é a mais explícita das formas delineadas pela doutrina, tendo em vista que ocorre de maneira clara, intencional e sem justificção plausível ou legítima. Ao contrário da discriminação indireta, é mais fácil de ser evidenciada e, portanto, aparece com mais frequência na jurisprudência dos tribunais.

A discriminação indireta, por sua vez, ocorre quando leis, decisões ou práticas, aparentemente neutras, geram uma situação de desigualdade a um grupo específico, criando ou reforçando a situação de discriminação. Conforme Fernanda Frizzo Bragato,¹⁵⁶ “mesmo que formalmente exista um tratamento equitativo e a proibição de discriminação direta, alguns grupos populacionais podem ficar à margem de outros, tendo em vista a relação de desvantagem em que vivem”. Assim, a discriminação direta diferencia-se da indireta na medida em que esta independe do caráter intencional, importando apenas o efeito gerado pela situação.

Na discriminação indireta, não há uma manifestação expressa da vontade do indivíduo, no entanto, as consequências de sua conduta, apesar de considerada neutra, geram discrepâncias de tratamento e de resultados.¹⁵⁷ A discriminação indireta é insidiosa na medida em que, geralmente, parte de um tratamento formalmente igualitário, mas que sabidamente produzirá uma situação de desigualdade, de diferentes efeitos para diferentes grupos.¹⁵⁸

¹⁵⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do Processo nº TST-AIRR-231-66.2015.5.03.0010. 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Barros Levenhagen, publicado em 29/06/2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20231-66.2015.5.03.0010&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAPIuAAO&dataPublicacao=01/07/2016&localPublicacao=DEJT&query=dano%20and%20moral%20and%20discrimina%E7%E3o%20and%20orienta%E7%E3o%20and%20sexual>>. Acesso em: 05 out. 2016.

¹⁵⁶ BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson. (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 82.

¹⁵⁷ BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. Igualdade de Gênero: o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015. p. 57.

¹⁵⁸ BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel

Essa discriminação pode ou não ser conscientemente desejada, e, independente do caráter intencional, é caracterizada pelas consequências negativas geradas em grupos específicos. É uma das discriminações mais complexas e difíceis de combater, pois pode ser praticada não só por agentes privados, mas por agentes públicos, que acabam por gerar uma segregação através de condutas aparentemente neutras.¹⁵⁹

Como exemplo de discriminação indireta, pode-se usar a contratação, por uma empresa, de dois funcionários: um deles, portador de uma deficiência física,¹⁶⁰ o que causa dificuldade para este se locomover; enquanto o outro não porta nenhum tipo de deficiência. E, para entrar no estabelecimento, há uma escadaria. Existe uma discriminação indireta ao portador de deficiência, ainda que a intenção legislativa – e até mesmo a intenção do empregador – seja gerar uma situação de igualdade entre os funcionários.¹⁶¹ Assim, ainda que não provida de intenção discriminatória, qualquer atitude nesse sentido deve ser “condenada por violação do princípio constitucional da igualdade material, se em consequência de sua aplicação resultarem efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoas”.¹⁶²

No que diz respeito à igualdade de gênero, conforme a Organização Internacional do Trabalho,¹⁶³ é preciso reconhecer a desigualdade existente entre mulheres e homens no mercado de trabalho e reconhecer que qualquer medida neutra – que não tenha o objetivo explícito de reduzir essas assimetrias – tenderá a manter e, talvez, aprofundar essas desigualdades. Assim, medidas neutras podem estar reforçando ou contribuindo para uma situação de discriminação indireta.

Severo. ENGELMANN, Wilson. (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 82.

¹⁵⁹ TOMEI, Manuela. Análisis de los Conceptos de Discriminación y de Igualdade nel Trabajo. Disponível em: <<http://documents.mx/documents/analisis-de-los-conceptos-de-discriminacion-y-de-igualdad-en-el-trabajo.html>>. Acesso em: 31 ago. 2016.

¹⁶⁰ Quanto ao tema, destaca-se que o Decreto nº 6.949, de 2009, promulgou no território brasileiro a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 2007 (BRASIL. Decreto nº 6.949, de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 20 out. 2016).

¹⁶¹ LIMA, Firmino Alves. Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 219-220.

¹⁶² GOMES, Joaquim B. Barbosa. Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 24.

¹⁶³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008. p. 114-115.

É indispensável compreender, a partir das definições acima, que o conceito de igualdade como idêntico tratamento da lei a todos é insuficiente, pois restringe a igualdade ao aspecto formal. Conforme Fernanda Frizzo Bragato,¹⁶⁴ esse conceito ignora a desigualdade histórica que existe entre as pessoas, pressupondo uma igualdade inexistente entre elas.

A igualdade e a não discriminação tornaram-se, principalmente a partir da metade do século XX, elementos fundamentais do Direito Internacional dos Direitos Humanos, que tem como princípio norteador a dignidade de todos os seres humanos. O referido princípio não pressupõe que todos são idênticos entre si, mas, ao contrário, reconhece a “existência concreta de seres humanos diferentes entre si, cujas diferenças, ao invés de inferiorizá-los, devem ser reconhecidas e valorizadas”.¹⁶⁵

Por este motivo – em decorrência da discriminação gerada a partir de uma igualdade formal –, tornou-se necessária a criação de leis e medidas que, embora criem restrições, são consideradas legítimas. Existe, assim, o tratamento diferenciado legítimo, aquele que objetiva uma situação de igualdade, de equiparação entre indivíduos que se encontram, por algum motivo, em situação desigual.

A igualdade, desvinculada da ideia de igualdade formal, de um tratamento igual de todos perante a lei, exige proteção àqueles grupos que se encontram em desvantagem social, econômica, cultural, sexual, racial, religiosa, etc., pois exige a preocupação e a compreensão das circunstâncias históricas que geraram a situação de vulnerabilidade desses grupos específicos.¹⁶⁶ Assim, medidas de diferenciação que atingem grupos vulneráveis não são consideradas discriminatórias, pois produzem o efeito contrário, de isonomia, de igualdade.

¹⁶⁴ BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson. (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 78.

¹⁶⁵ BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson. (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 78.

¹⁶⁶ BRAGATO, Fernanda Frizzo. ADAMATTI, Bianka. Igualdade, Não Discriminação e Direitos Humanos: são legítimos os tratamentos diferenciados? Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509929/001032257.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 06 set. 2016.

Para Alain Touraine,¹⁶⁷ não se trata de reconhecer o valor universal de uma cultura ou de uma civilização, mas, ao contrário, de “reconhecer em cada indivíduo o direito de combinar, de articular em sua experiência de vida pessoal ou coletiva, a participação no mundo dos mercados e das técnicas com uma identidade cultural particular”. Para o autor, em situações sociais concretas, deve ser observado o direito de cada indivíduo ou de cada coletividade de agir em conformidade com sua própria natureza. A igualdade, assim, deve ser baseada nas diferenças existentes entre os indivíduos. É possível afirmar que este fundamento pertence ao direito fraterno,¹⁶⁸ na medida em que a fraternidade expressa a capacidade de reconhecer a humanidade do outro.¹⁶⁹

Portanto, nem todo tratamento desigual configura discriminação. O Princípio da Igualdade não objetiva o tratamento idêntico entre todos, permitindo diferenciações razoáveis entre indivíduos ou grupos de indivíduos, fundadas em razões pertinentes e significativas.¹⁷⁰ A efetiva igualdade, vinculada à dignidade humana, exige resultados isonômicos ou igualitários, o que pode, em determinados casos, depender de um tratamento diferenciado.¹⁷¹ Conforme Dinah Shelton,¹⁷² tratar desiguais de formas diferenciadas, de acordo com a sua desigualdade, não só é permitido, como é necessário.¹⁷³

Essas leis e medidas geralmente partem de fatores de discriminação com o propósito inverso de beneficiar indivíduos ou grupos vulneráveis e, por isso, são

¹⁶⁷ TOURAINE, Alain. Igualdade e Diversidade: o sujeito democrático. Tradução: Modesto Florenzano. São Paulo: EDUSC, 1998. p. 65.

¹⁶⁸ MARTINI VIAL, Sandra Regina. Direito Fraterno na Sociedade Cosmopolita. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/281/28101207.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2016.

¹⁶⁹ BARZOTTO, Luciane Cardoso. BARZOTTO, Luis Fernando. Fraternidade: um conceito dialético: uma abordagem a partir da experiência jurídica. Disponível em: <<http://www.asc.es.br/comunhaoedireito/>>. Acesso em: 10 out. 2016.

¹⁷⁰ BRAGATO, Fernanda Frizzo. ADAMATTI, Bianka. Igualdade, Não Discriminação e Direitos Humanos: são legítimos os tratamentos diferenciados? Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509929/001032257.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 06 set. 2016.

¹⁷¹ SHELTON, Dinah. Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Disponível em: <<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13488/13756>>. Acesso em: 21 out. 2016.

¹⁷² SHELTON, Dinah. Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Disponível em: <<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13488/13756>>. Acesso em: 21 out. 2016.

¹⁷³ SHELTON, Dinah. Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Disponível em: <<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13488/13756>>. Acesso em: 21 out. 2016.

legítimas. Roger Raupp Rios¹⁷⁴ apresenta, como argumentos favoráveis às ações afirmativas e ao tratamento diferenciado legítimo, o combate aos efeitos presentes da discriminação passada e a natureza compensatória ou reparatória das referidas ações ou medidas.

Nesse sentido, a criação de cotas no ensino superior público para a população afrodescendente, por exemplo, é uma medida legítima, pois gera uma situação de igualdade. O igual tratamento de todos, nesse caso, reforçaria a opressão e a dominação de grupos e indivíduos que estão historicamente em desvantagem, na medida em que a igualdade formal, aplicada com exclusividade, acarreta injustiças ao desconsiderar diferenças de identidade. Por isso, são necessárias políticas afirmativas como esta, pois têm como fundamento o princípio constitucional da igualdade material.¹⁷⁵

A ideia de “cotas de gênero” para melhorar a representação política das mulheres – ideia trabalhada em vários países da América Latina –, da mesma forma, não seria considerada discriminatória, tendo em vista que a baixa representatividade das mulheres é um problema presente em diversos países.¹⁷⁶ Estas medidas retratam um processo de conscientização sobre a extensão real da subjetividade feminina e uma tentativa de redesenhar as assimetrias de gênero. No entanto, essa conscientização continua precária na maior parte dos países.¹⁷⁷

Cumprido esclarecer que o conceito de tratamento diferenciado legítimo não pode ser confundido com o conceito de “privilégio”, que é ilegítimo. O conceito de “privilégio” pode ser traduzido como o oposto da discriminação direta: trata-se de um tratamento diferenciado que objetiva beneficiar – ou potencializar direitos de – indivíduos ou grupos que já se encontram em uma situação de vantagem. Cita-se,

¹⁷⁴RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 178-179.

¹⁷⁵IKAWA, Daniela. *Direito às Ações Afirmativas em Universidades Brasileiras*. In: SARMENTO, Daniel. IKAWA, Daniela. PIOVESAN, Flávia. (coords.). *Igualdade, Diferença e Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. p. 150-151.

¹⁷⁶TOBAR, Marcela Ríos. *Mujer y Política: el impacto de las cuotas de género en América Latina*. Disponível em: <http://www.idea.int/publications/women_and_politics/upload/MujeryPolitica_web_inlay.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016.

¹⁷⁷AÑAZCO, Yanira Zúñiga. *Género y Democracia: un análisis de las propuestas de igualdad y de representación contenida en las cuotas y en la paridad*. Disponível em: <<http://www.derecho.uach.cl/noticias/?p=1196>>. Acesso em: 10 set. 2016.

como exemplo, a Lei nº 5.465, de 1968,¹⁷⁸ revogada pela Lei nº 7.423, de 1985,¹⁷⁹ que estabelecia que, em cursos públicos federais voltados à agricultura e à veterinária, 50% das vagas seriam destinadas a agricultores ou filhos destes, independentemente de sua situação financeira,¹⁸⁰ caracterizando uma clara situação de privilégio, ou seja, de benefício de uns em detrimento de outros.

Conforme a Opinião Consultiva nº 4, da Corte Interamericana de Direitos Humanos,¹⁸¹ a igualdade é incompatível com qualquer situação que considere a superioridade de determinado grupo – e o conseqüente tratamento privilegiado –, bem como com a situação inversa, que considere um grupo inferior aos demais, o discriminando. Para a Corte, assim, os tratamentos diferenciados que não correspondam à natureza e à necessidade dos indivíduos, não são aceitáveis, sendo legítimos e necessários os tratamentos diferenciados direcionados àqueles que, por sua natureza, são desiguais. Destaca-se que a jurisprudência da Corte¹⁸² reitera este entendimento, afirmando que os Estados estão obrigados a adotar medidas positivas para reverter situações discriminatórias existentes nas suas sociedades.

Ressalta-se que, conforme Roger Raupp Rios,¹⁸³ o direito constitucional brasileiro contempla a adoção de tratamentos diferenciados que tenham como propósito beneficiar um grupo em situação de desvantagem, em virtude de sua respectiva condição racial, étnica ou sexual. A proteção do mercado de trabalho da mulher,¹⁸⁴ mediante tratamentos diferenciados ou medidas especiais, objetiva

¹⁷⁸ BRASIL. Lei nº 5.465, de 1968. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5465-3-julho-1968-358564-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 06 set. 2016.

¹⁷⁹ BRASIL. Lei nº 7.423, de 1985. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7423-17-dezembro-1985-368024-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 06 set. 2016.

¹⁸⁰ BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson. (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 81.

¹⁸¹ Itens nº 55 e 57 da Opinião Consultiva nº 4 da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Opinión Consultiva OC-4/84. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_04_esp.pdf>. Acesso em: 22 out. 2016).

¹⁸² Itens nº 79 e 80 do Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile. Disponível em: <http://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf>. Acesso em: 22 out. 2016).

¹⁸³ RIOS, Roger Raupp. Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 191-192.

¹⁸⁴ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 mar. 2016).

beneficiar um grupo que experimenta situação desvantajosa (para chegar a esta afirmação, basta a análise dos níveis de desigualdade entre mulheres e homens, verificados no capítulo anterior).

Além das previsões constitucionais, há de se considerar que o artigo 5º, § 2º, da Constituição Federal faz a previsão explícita da incorporação ao direito nacional dos tratados internacionais de direitos humanos e que nestes, conforme será demonstrado, há expressa menção da legitimidade e da necessidade de tratamentos diferenciados e de ações afirmativas.¹⁸⁵

3.2 A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E A PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO ÂMBITO DO DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

Em 1791, Marie Gouze, mais conhecida como Olympe de Gouges, apresentou um projeto chamado “Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã”¹⁸⁶ à Assembleia Nacional Francesa, com o intuito de que este fosse aceito da mesma forma que a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão,¹⁸⁷ em 1789. O principal objetivo da Declaração era gerar uma situação de igualdade entre homens e mulheres.

No entanto, o projeto foi rejeitado e, em 1793, Olympe de Gouges foi condenada à pena de morte, justamente por ter, através de seus atos, se equiparado aos homens.¹⁸⁸ A Declaração, em que pese não tenha sido aceita e, portanto, não tenha entrado em vigor, ficou conhecida a partir de 1986, ano em que foi republicada, e passou a ser considerada a primeira tentativa, ou o primeiro documento que objetivava, de fato, a emancipação feminina.

¹⁸⁵ Nos tópicos “2.2” e “2.3”, os referidos conceitos de igualdade e não discriminação, bem como sua aplicabilidade, serão trabalhados no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos e no ordenamento jurídico brasileiro.

¹⁸⁶ GOUZE, Marie. Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antigos-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Mulheres-at%C3%A9-1919/declaracao-dos-direitos-da-mulher-e-da-cidada-1791.html>>. Acesso em: 10 set. 2016.

¹⁸⁷ FRANÇA. Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antigos-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Mulheres-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>>. Acesso em: 10 set. 2016.

¹⁸⁸ ESCALLIER, Christine. Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã de Olympe de Gouges. Disponível em: <<http://www3.uma.pt/blogs/christineescallier/wp-content/uploads/2010/12/prefacio-declaracao-de-olympe-de-gouges.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

A Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã era composta por dezessete artigos. O primeiro artigo estipulava: “A mulher nasce livre e tem os mesmos direitos do homem. As distinções sociais só podem ser baseadas no interesse comum”. Os demais artigos seguiam a mesma linha, atentando, principalmente, à igualdade entre os sexos perante a legislação vigente. O artigo 6º, por exemplo, expressava:

A lei deve ser a expressão da vontade geral. Todas as cidadãs e cidadãos devem concorrer pessoalmente ou com seus representantes para sua formação; ela deve ser igual para todos. Todas as cidadãs e cidadãos, sendo iguais aos olhos da lei devem ser igualmente admitidos a todas as dignidades, postos e empregos públicos, segundo as suas capacidades e sem outra distinção a não ser suas virtudes e seus talentos.

Verifica-se que os primeiros discursos feministas, assim como a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, surgiram no final do século XVIII. Próximo à época, em 1792, Mary Wollstonecraft¹⁸⁹ produziu a obra “A Vindication of the Rights of Woman”, onde questionava os motivos pelos quais os homens deveriam prevalecer sobre as mulheres. Conforme o entendimento da autora,¹⁹⁰ as condutas das mulheres deveriam ser baseadas nos mesmos princípios e ter os mesmos objetivos que os homens – o que era totalmente oposto ao entendimento dos demais autores da época.

Após a tentativa de Olympe de Gouges, em 1791, nenhum documento formal, que contivesse a promoção dos direitos das mulheres e da igualdade entre os gêneros, foi elaborado no decorrer do século XIX. Apenas em 1945 essa previsão foi registrada – na Carta das Nações Unidas.¹⁹¹ O documento estipulou, em seu artigo 1º, como um propósito das Nações Unidas, “promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião”.

No âmbito do Direito Internacional, a proibição da discriminação por gênero apareceu somente em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos.¹⁹²

¹⁸⁹ WOLLSTONECRAFT, Mary. *Vindicación de los Derechos de la Mujer*. Edição de Isabel Burdiel. Tradução de Carmen Martínez Gimeno. Madrid: Ediciones Cátedra - Universitat de València - Instituto de la Mujer, 1994.

¹⁹⁰ WOLLSTONECRAFT, Mary. *Vindicación de los Derechos de la Mujer*. Edição de Isabel Burdiel. Tradução de Carmen Martínez Gimeno. Madrid: Ediciones Cátedra - Universitat de València - Instituto de la Mujer, 1994. p. 136-138.

¹⁹¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Carta das Nações Unidas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm>. Acesso em: 12 set. 2016.

¹⁹² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

Com a vigência da Declaração, a cláusula de não discriminação – que incluía a não discriminação por sexo – estava, pela primeira vez, reconhecida em um documento formal de alcance global.

O artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos¹⁹³ estipula que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos” e, ainda, que estes “são dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”. O artigo 2º, por sua vez, apresenta a cláusula de não discriminação:

Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição [...].

O sexo passou a ser considerado, assim, um dos motivos proibidos de discriminação. Não havia sido estipulada, no entanto, nenhuma cláusula específica direcionada às mulheres, que visasse a sua proteção ou que determinasse medidas especiais para gerar uma situação de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na sociedade como um todo. Mas a dignidade, o valor da pessoa humana e a igualdade entre mulheres e homens, com a Declaração, passam a fazer parte do ordenamento público internacional,¹⁹⁴ pela primeira vez.

No mesmo ano, em 1948, foi elaborada a Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher.¹⁹⁵ A referida Convenção – que outorga às mulheres os mesmos direitos civis de que gozam os homens – foi ratificada pelo Brasil em 1950 e promulgada através do Decreto nº 31.643, de 1952.¹⁹⁶

¹⁹³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

¹⁹⁴ QUINTANA, Carmen Rosa Villa. Mecanismos de Protección de Derechos Humanos: sistema de Naciones Unidas. Disponível em: <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MCSH/MCSH-01/Unidad_4/lecturas-Obligatorias/Mecanismos_Internacional_de_Proteccion_DH_Carmen_Quintana.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016.

¹⁹⁵ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvInterConcDirPolMul.html>>. Acesso em: 12 set. 2016.

¹⁹⁶ BRASIL. Decreto nº 31.643, de 1952. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-31643-23-outubro-1952-322462-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 12 set. 2016.

Nos anos de 1951 e 1952, foram aprovadas a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho,¹⁹⁷ que versa sobre igualdade de remuneração, e a Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho,¹⁹⁸ que versa sobre o amparo materno – temas fundamentais para a proteção do trabalho feminino. As Convenções foram ratificadas pelo Brasil em 1957 e em 1965, respectivamente. No ano seguinte, em 1953, a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher,¹⁹⁹ aprovada pelo Brasil em 1955, determinou o direito ao voto em igualdade de condições para mulheres e homens, bem como a possibilidade de as mulheres ocuparem todos os postos públicos e de exercerem todas as funções públicas estabelecidas pela legislação nacional.

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho²⁰⁰ foi elaborada em 1958, ratificada pelo Brasil em 1965, e conceituou discriminação como

[...] toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Verifica-se que, da mesma forma que Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção nº 111 aponta o sexo como motivo proibido de discriminação.

O mesmo ocorre na Convenção Americana de Direitos Humanos, ou Pacto de San José da Costa Rica,²⁰¹ de 1969, que visa consolidar um regime de liberdade pessoal e de justiça social baseado nos direitos humanos universais.²⁰² Em seu primeiro artigo, o documento dispõe que

¹⁹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em: 12 set. 2016.

¹⁹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 103. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>>. Acesso em: 12 set. 2016.

¹⁹⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direitos-da-Mulher/convencao-sobre-os-direitos-politicos-da-mulher.html>>. Acesso em: 12 set. 2016.

²⁰⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 05 abr. 2016.

²⁰¹ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Americana de Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>>. Acesso em: 05 set. 2016.

²⁰² QUIROGA, Cecilia Medina. La Convención Americana: teoría y jurisprudencia. Disponível em: <<http://www.puce.edu.ec/sitios/biblioteca/pdf/CorteInteramericana-MedinaCecilia.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

[...] os Estados-partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

Cecilia Medina Quiroga²⁰³ afirma que é fundamental que os tribunais – nacionais e internacionais – garantam os direitos consagrados nesta e em outras convenções internacionais. De acordo com a autora, estudos relatam que os direitos previstos na Convenção Americana de Direitos Humanos nem sempre são aplicados e que ocorrem violações ao documento, em especial por razões políticas.

Em se tratando dos principais documentos e eventos internacionais que contribuíram para a promoção dos direitos das mulheres e para a igualdade de gênero, merece destaque a I Conferência Mundial sobre a Mulher, que ocorreu em 1975, na Cidade do México. O evento reconheceu o direito da mulher à integridade física, à autonomia de decisão sobre o próprio corpo e o direito à maternidade opcional. O evento teve continuidade e outras três Conferências foram realizadas: a II Conferência Mundial sobre a Mulher, em Copenhague, no ano de 1980; a III Conferência Mundial Sobre a Mulher, em Nairóbi, em 1985; e, por fim, a IV Conferência Mundial Sobre a Mulher, que ocorreu em Pequim, em 1995.²⁰⁴

De acordo com a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher:²⁰⁵

A IV Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher, realizada em Pequim, em setembro de 1995, foi sem dúvida a maior e a mais importante delas: pelo número de participantes que reuniu, pelos avanços conceituais e programáticos que propiciou, e pela influência que continua a ter na promoção da situação da mulher. Intitulada “Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz”, a Conferência de Pequim partiu de uma avaliação dos avanços obtidos desde as conferências anteriores (Nairobi, 1985; Copenhague, 1980; e México, 1975) e de uma análise dos obstáculos a superar para que as

²⁰³ QUIROGA, Cecilia Medina. Los 40 años de la Convención Americana sobre Derechos Humanos a la luz de cierta jurisprudencia de la Corte Interamericana. Disponível em: <www.anuariocdh.uchile.cl>. Acesso em: 16 set. 2016.

²⁰⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf>. Acesso em: 05 set. 2016.

²⁰⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf>. Acesso em: 05 set. 2016.

mulheres possam exercer plenamente seus direitos e alcançar seu desenvolvimento integral como pessoas.

Desse modo, as referidas conferências mundiais sobre a mulher constituíram um marco inquestionável neste processo.

Em 1979 foi apresentado, pela primeira vez, um documento específico relativo à discriminação contra as mulheres: a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher,²⁰⁶ ratificada pelo Brasil em 1984. A Convenção, composta por trinta artigos, pode ser compreendida como o primeiro documento formal com o real objetivo de equiparar o acesso das mulheres a todas as esferas da vida pública, bem como de eliminar a discriminação desenvolvida a partir da insuficiente igualdade formal.²⁰⁷

Na sua primeira parte, a Convenção define a expressão “discriminação contra a mulher”²⁰⁸ e estabelece que os Estados participantes deverão tomar, em todas as esferas – principalmente nas esferas política, social, econômica e cultural –, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso das mulheres. Essas medidas têm a finalidade de garantir às mulheres o exercício e o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com os homens.

Destaca-se que, ainda na sua primeira parte, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher autoriza a adoção de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade entre gêneros e estabelece que essas medidas, como a proteção à maternidade, por exemplo, não serão consideradas discriminatórias. Desse modo, o documento permite – e incentiva – a criação de normas ou de medidas desiguais, que tenham como objetivo gerar uma

²⁰⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

²⁰⁷ BOLAÑOS, Cynthia Chamberlain. La Convención CEDAW: conociendo los derechos de la mujer, un primer paso para su defensa. Disponível em: <https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/3062/14292_10RJ034.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 set. 2016.

²⁰⁸ Art. 1º. [...] toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2016).

situação igualitária. Ao legitimar tratamentos diferenciados, a Convenção de 1979 estabelece que as referidas medidas “cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados”.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher também diz respeito à discriminação contra a mulher na vida política e pública do país: estabelece igualdade de direitos a mulheres e homens para votar, participar na formulação de políticas governamentais e na execução destas, bem como participar de organizações e associações não-governamentais que se ocupem da vida pública e política do país. Ainda, visa assegurar às mulheres a igualdade de direitos na esfera da educação, através da eliminação de todo conceito estereotipado dos papéis masculino e feminino em todos os níveis e em todas as formas de ensino existentes.

Na terceira parte da Convenção,²⁰⁹ por fim, encontram-se medidas que visam eliminar a discriminação às mulheres na esfera do trabalho. Está previsto o direito às mesmas oportunidades de emprego e a aplicação dos mesmos critérios de seleção. A Convenção, nessa linha, proíbe a demissão por motivo de gravidez ou de licença-maternidade e determina que os Estados deem “proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais a elas”.²¹⁰

Após, a Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho,²¹¹ aprovada em 1981, estendeu aos homens a responsabilidade sobre a família. O artigo 4º expressa:

Com vistas a estabelecer uma igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras, devem ser adotadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais para: a) possibilitar que trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares exerçam seu direito à livre escolha de trabalho e b) ter em conta suas necessidades nos termos e condições de emprego e de seguridade social.

²⁰⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

²¹⁰ Artigo 11.2, letra “d”, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2016).

²¹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 156. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf>. Acesso em: 12 set. 2016.

A Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho é fundamental para a promoção da igualdade entre os gêneros, na medida em que, comprovadamente, as mulheres realizam, em média, pelo menos duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados do que os homens.²¹² Mesmo quando estão empregadas, as mulheres continuam a realizar a maior parte das tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados, o que limita a sua possibilidade de aumentar o número de horas trabalhadas no trabalho remunerado – seja ele formal ou informal.²¹³ Destaca-se que a Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho²¹⁴ ainda está pendente de ratificação pelo Brasil.

Em 1990, é elaborada a Convenção nº 171 da Organização Internacional do Trabalho,²¹⁵ que, por sua vez, dispõe sobre o trabalho noturno e estabelece ressalvas quanto ao trabalho noturno exercido pela mulher. Este documento foi ratificado pelo Brasil em 2002.

A II Conferência Mundial de Direitos Humanos,²¹⁶ que ocorreu em Viena, em 1993, merece especial destaque, pois incluiu o dispositivo 18 na sua Declaração e Programa de Ação,²¹⁷ que expressa:

Os Direitos Humanos das mulheres e das crianças do sexo feminino constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos Direitos

²¹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulheres no Trabalho: tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

²¹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulheres no Trabalho: tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

²¹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 156. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf>. Acesso em: 12 set. 2016.

²¹⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 171. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/515>>. Acesso em: 12 set. 2016.

²¹⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração e Programa de Ação de Viena: Conferência Mundial sobre Direitos Humanos. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

²¹⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração e Programa de Ação de Viena: Conferência Mundial sobre Direitos Humanos. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

Humanos universais. A participação plena das mulheres, em condições de igualdade, na vida política, civil, econômica, social e cultural, aos níveis nacional, regional e internacional, bem como a erradicação de todas as formas de discriminação com base no sexo, constituem objetivos prioritários da comunidade internacional. A violência baseada no sexo da pessoa e todas as formas de assédio e exploração sexual, nomeadamente as que resultam de preconceitos culturais e do tráfico internacional, são incompatíveis com a dignidade e o valor da pessoa humana e devem ser eliminadas. Isto pode ser alcançado através de medidas de caráter legislativo e da ação nacional e cooperação internacional em áreas tais como o desenvolvimento socioeconômico, a educação, a maternidade segura e os cuidados de saúde, e a assistência social. Os Direitos Humanos das mulheres deverão constituir parte integrante das atividades das Nações Unidas no domínio dos Direitos Humanos, incluindo a promoção de todos os instrumentos de Direitos Humanos relativos às mulheres. A Conferência Mundial sobre Direitos Humanos insta os Governos, as instituições e as organizações intergovernamentais e não governamentais a intensificarem os seus esforços com vista à proteção e à promoção dos Direitos Humanos das mulheres e das meninas.

A Conferência e a sua respectiva Declaração,²¹⁸ com a inclusão do dispositivo, deram visibilidade às mulheres e às crianças do sexo feminino, considerando-as como parte inalienável, integral e indivisível dos Direitos Humanos universais.

A III Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento,²¹⁹ que ocorreu no Cairo, em 1994, também merece destaque. A Conferência estipulou, como um de seus objetivos, “alcançar a igualdade e a justiça baseadas numa harmoniosa parceria de homens e mulheres e capacitar a mulher a realizar todo o seu potencial” e teve como tema central os direitos sexuais e os direitos reprodutivos, ainda que o foco tenha sido o debate sobre condições demográficas. O evento, ainda, dedicou-se à discussão sobre igualdade e equidade entre os sexos e o aborto inseguro foi reconhecido como um grave problema de saúde pública.²²⁰

²¹⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração e Programa de Ação de Viena: Conferência Mundial sobre Direitos Humanos. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

²¹⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Relatório da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento: Plataforma de Cairo. Disponível em: <<http://www.unfpa.org.br/Arquivos/relatorio-cairo.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2016.

²²⁰ BRASIL. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. Principais Documentos Internacionais para a Promoção dos Direitos das Mulheres e da Igualdade de Gênero. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/internacional/documentos-internacionais>>. Acesso em: 20 out. 2016.

O ano de 1994 também foi marcado pela aprovação de um importante documento: a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, ou “Convenção de Belém do Pará”,²²¹ pela Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos, no Vigésimo Quarto Período Ordinário de Sessões da Assembléia Geral. De acordo com a Secretaria Especial de Política para as Mulheres,²²² a referida Convenção é um dos principais documentos internacionais para a promoção dos direitos das mulheres e da igualdade de gênero. Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil em 1995 e passou a ter força de lei nacional através do Decreto nº 1973, de 1996.²²³

Os Estados integrantes, na Convenção, afirmam que “a violência contra a mulher constitui violação dos direitos humanos e liberdades fundamentais e limita total ou parcialmente a observância, gozo e exercício de tais direitos e liberdades” e, ainda, que “a eliminação da violência contra a mulher é condição indispensável para seu desenvolvimento individual e social e sua plena e igualitária participação em todas as esferas de vida”. A ideia central do documento é de que a adoção de uma convenção para prevenir, punir e erradicar todas as formas de violência contra a mulher – em todos os setores da sociedade, independentemente de classe, raça ou grupo étnico, renda, cultura, nível educacional, idade ou religião –, no âmbito da Organização dos Estados Americanos, constitui positiva contribuição no sentido de proteger os direitos da mulher e eliminar as situações de violência contra ela.

Conforme a Secretaria Especial de Política para as Mulheres,²²⁴ essa Convenção complementa a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979, ratifica outros documentos internacionais que versam sobre o tema e compõe o quadro de avanços legislativos internacionais. Ressalta-se que esses avanços foram fortemente impulsionados pela ação decisiva dos movimentos feministas de diversos países, que objetivavam dar visibilidade à violência contra as mulheres e exigiam o seu repúdio e a sua eliminação.

²²¹ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>>. Acesso em: 12 set. 2016.

²²² BRASIL. Secretaria Especial de Política para as Mulheres. Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/publicacoes/publicacoes/inst-int.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2016.

²²³ BRASIL. Decreto nº 1973, de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1973.htm>. Acesso em: 15 set. 2016.

²²⁴ BRASIL. Secretaria Especial de Política para as Mulheres. Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/publicacoes/publicacoes/inst-int.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2016.

O Capítulo I da Convenção de Belém do Pará afirma que a expressão “violência contra a mulher” significa “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada”. Desse modo, a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica, ocorrida tanto no âmbito familiar, como no ambiente de trabalho e na comunidade de modo geral.

O segundo capítulo da Convenção, composto por quatro artigos, elenca os direitos protegidos pelo documento. O artigo 4º expressa que “toda mulher tem direito ao reconhecimento, desfrute, exercício e proteção de todos os direitos humanos e liberdades consagrados em todos os instrumentos regionais e internacionais relativos aos direitos humanos”.

Merece destaque o artigo 6º da Convenção de Belém do Pará, pois abrange todas as formas de discriminação à mulher:

Artigo 6. O direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros:

- a. o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação; e
- b. o direito da mulher a ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamento e costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação.

Os capítulos seguintes, III e IV, dizem respeito aos deveres dos Estados participantes e aos mecanismos interamericanos de proteção. São considerados deveres dos estados, por exemplo:²²⁵incorporar na sua legislação interna normas penais, civis, administrativas e de outra natureza, que sejam necessárias para erradicar a violência contra a mulher; promover e apoiar programas de educação governamentais e privados, destinados a conscientizar o público quanto à problemática; proporcionar à mulher sujeitada a violência acesso a programas eficazes de reabilitação, que lhe permitam participar plenamente da vida pública, privada e social; incentivar os meios de comunicação, para que contribuam para a erradicação da violência contra a mulher em todas as suas formas e enalteçam o respeito pela dignidade da mulher; e assegurar a pesquisa e a coleta de estatísticas e de outras informações relevantes concernentes à causa.

²²⁵ Artigos 7º e 8º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>>. Acesso em: 12 set. 2016).

Verifica-se, assim, que o documento apresenta importantes medidas, as quais podem, de fato, contribuir positivamente para a erradicação da discriminação e da conseqüente violência contra as mulheres. Dentro desses deveres elencados, ainda, merece especial destaque a letra “b” do artigo 8º, que determina como dever dos estados participantes:

[...] modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, incluindo a construção de programas de educação formais e não-formais apropriados a todo nível do processo educativo, para contrabalançar preconceitos e costumes e todo outro tipo de práticas que se baseiem na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher que legitimam ou exacerbam a violência contra a mulher.

A Convenção, ainda, reconhece que existem grupos de mulheres em situação ainda mais vulnerável, em virtude de sua “raça, origem étnica ou condição de migrante, de refugiada ou de deslocada”,²²⁶ entre outros motivos. Na medida em que mais de um motivo proibido de discriminação²²⁷ é evidenciado, torna-se, assim, um dever do Estado buscar medidas especiais, direcionadas a grupos específicos.

A Convenção de Belém do Pará prevê, em seu artigo 10º, que “os Estados Partes deverão incluir nos relatórios nacionais à Comissão Interamericana de Mulheres informações sobre as medidas adotadas para prevenir e erradicar a violência contra a mulher” e, ainda, que

Qualquer pessoa ou grupo de pessoas, ou qualquer entidade não-governamental juridicamente reconhecida em um ou mais Estados membros da Organização, poderá apresentar à Comissão Interamericana de Direitos Humanos petições referentes a denúncias ou queixas de violação do artigo 7 desta Convenção por um Estado Parte, devendo a Comissão considerar tais petições de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos na Convenção Americana sobre Direitos Humanos e no Estatuto e Regulamento da Comissão

²²⁶ Art. 9º. Para a adoção das medidas a que se refere este capítulo, os Estados Partes terão especialmente em conta a situação de vulnerabilidade à violência que a mulher possa sofrer em conseqüência, entre outras, de sua raça ou de sua condição étnica, de migrante, refugiada ou desterrada. No mesmo sentido se considerará a mulher submetida à violência quando estiver grávida, for excepcional, menor de idade, anciã, ou estiver em situação sócio-econômica desfavorável ou afetada por situações de conflitos armados ou de privação de sua liberdade (COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>>. Acesso em: 12 set. 2016).

²²⁷ LIMA, Firmino Alves. Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 125.

Interamericana de Direitos Humanos, para a apresentação e consideração de petições.²²⁸

Os referidos dispositivos têm o objetivo de comprovar a adoção das medidas, bem como verificar a efetividade da Convenção através de denúncias.

Por fim, o Capítulo V – o último capítulo –, traz as disposições gerais e os aspectos formais da Convenção: Os artigos 13º e 14º estabelecem que nenhuma das disposições pode ser interpretada no sentido de restringir ou limitar a legislação interna dos Estados Partes que ofereça proteções e garantias iguais ou maiores para os direitos da mulher, bem como de qualquer outra convenção internacional que ofereça proteção igual ou maior nesta matéria. Os dispositivos objetivam, com isso, fortalecer os mecanismos de supervisão e de cooperação para possibilitar a efetivação da Convenção e das demais normas relativas à proteção da mulher.²²⁹

A década de 90, sobretudo a partir da elaboração da Convenção de Belém do Pará – e também da realização da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher²³⁰ – representou um marco para novas medidas de proteção ao gênero feminino. Com estas novas bases, o feminismo conseguiu articular importantes redes entre diversos países.²³¹

No que diz respeito à igualdade de gênero, ainda, merecem destaque: a II Conferência das Nações Unidas sobre Assentamentos Humanos,²³² que ocorreu em Istambul, em 1996, pois reconheceu que mulheres, crianças e jovens possuem necessidades específicas para viver em condições seguras, saudáveis e estáveis; a

²²⁸ Artigo 12º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>>. Acesso em: 12 set. 2016).

²²⁹ CENTRO POR LA JUSTICIA Y EL DERECHO INTERNACIONAL. Evaluación del Estatuto del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de La Convención de Belém do Pará. Disponível em: <https://www.cejil.org/sites/default/files/legacy_files/Documento_2_sp_0.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016.

²³⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf>. Acesso em: 05 set. 2016.

²³¹ BAREIRO, Line. SOTO, Clyde. SOTO, Lilian. La Inclusión de las Mujeres en los Procesos de Reforma Política en América Latina. Disponível em: <<http://services.iadb.org/wmsfiles/products/Publications/1442370.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

²³² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração de Istambul sobre Assentamentos Humanos. Disponível em: <<http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/moradia-adequada/declaracoes/declaracao-de-istambul-sobre-assentamentos-humanos>>. Acesso em: 05 set. 2016.

Declaração do Milênio,²³³ que colocou, entre suas metas, a promoção da igualdade entre os sexos e da autonomia das mulheres; e a III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e formas Conexas de Intolerância,²³⁴ que ocorreu em Durban, em 2001, pois o evento apontou a necessidade de se adotar uma perspectiva de gênero e reconhecer todas as inúmeras formas de discriminação a que são suscetíveis as mulheres nos âmbitos social, econômico, cultural, civil e político.

Conforme Fernando Rey Martínez,²³⁵ esta última Conferência levantou um importante debate acerca das “múltiplas discriminações”, das quais as mulheres são vítimas. O autor atenta para o fato de que a discriminação contra as mulheres pode ser agravada por outros fatores. Desse modo, as mulheres negras podem ser discriminadas de forma diferente das mulheres brancas, pois existem efeitos combinados de discriminação – sexo e raça. Os dados estatísticos analisados anteriormente comprovam que as mulheres negras, de fato, se encontram na base da pirâmide social brasileira.²³⁶

Em 2000 destaca-se, ainda, que a Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho²³⁷ revisou a Convenção sobre a Proteção da Maternidade, de 1952. O objetivo principal do documento é incentivar a adoção, pelos Estados, de medidas adequadas para garantir que a maternidade não constitua uma fonte de discriminação em matéria de emprego.

Por fim, em 2011, a Organização Internacional do Trabalho, na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, definiu a adoção de um instrumento internacional de proteção ao trabalho doméstico na forma de uma convenção, intitulada “Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e

²³³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração do Milênio. Disponível em: <<https://www.unric.org/html/portuguese/uninfo/DecdoMil.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2016.

²³⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e formas Conexas de Intolerância. Disponível em: <<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/Racismo.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2016.

²³⁵ MARTÍNEZ, Fernando Rey. La Discriminación Múltiple: una realidad antigua, un concepto nuevo. Disponível em: <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/715/La_discriminaci%C3%B3n_m%C3%BAltiple.pdf?sequence=1>. Acesso em: 22 out. 2016.

²³⁶ MOREIRA, Diva. Mulheres Negras na Luta pela Reparação. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia. Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007. p. 226.

²³⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 183. Disponível em: <http://direitoshumanos.gddc.pt/3_4/IIIPAG3_4_4_A.htm>. Acesso em: 20 out. 2016.

os Trabalhadores Domésticos”, ou Convenção nº 189.²³⁸As normas preveem a equiparação dos direitos fundamentais do trabalho entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os demais.²³⁹

Observa-se que o Direito Internacional teve a preocupação de elevar a proibição da discriminação a um alto nível de proteção dentro da sua normativa:os Estados passam a ter o dever de efetivar a proteção da dignidade de todos os seres humanos e de garantir a não discriminação.²⁴⁰ Destaca-se que esse posicionamento gerou reflexos importantes na legislação interna de diversos países – como foi o caso das constituições italiana²⁴¹ e alemã,²⁴² por exemplo –, de modo que a proibição da discriminação passou a ser considerada norma fundamental na maioria dos ordenamentos jurídicos vigentes no planeta.

Quanto à aplicação e ao alcance da normativa, destaca-se que, em 2015, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos²⁴³ identificou um número significativo de decisões judiciais – de tribunais de toda a América – fundamentadas nas normas internacionais de direitos humanos, àquelas relacionadas à proibição da discriminação de gênero.

²³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 189. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016.

²³⁹ Relativamente ao trabalho doméstico, destaca-se que, no Brasil, somente em 1º de junho de 2015 passou a vigor a Lei Complementar nº 150, que garante às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos uma série de direitos, os quais estavam excluídos de sua categoria anteriormente (BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 16 set. 2016).

²⁴⁰ ABRAMOVICH, Víctor. COURTIS, Christian. Apuntes sobre la Exigibilidad Judicial de los Derechos Sociales. Disponível em: <http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/429/Art_CourtisC_ApuntesExibilidadJudicial_2001.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 set. 2016.

²⁴¹ Art. 3º. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, sem discriminação de sexo, de raça, de língua, de religião, de opiniões políticas, de condições pessoais e sociais. Cabe à República remover os obstáculos de ordem social e económica que, limitando de facto a liberdade e a igualdade dos cidadãos, impedem o pleno desenvolvimento da pessoa humana e a efectiva participação de todos os trabalhadores na organização política, económica e social do País (Constituição Italiana de 1948. Disponível em: <[http://www.educazioneadulti.brescia.it/certifica/materiali/6.Documenti_di_riferimento/La%20Costituzione%20in%2015%20lingue%20\(a%20cura%20della%20Provincia%20di%20Milano\)/Costituzione%20italiana-Portoghese.pdf](http://www.educazioneadulti.brescia.it/certifica/materiali/6.Documenti_di_riferimento/La%20Costituzione%20in%2015%20lingue%20(a%20cura%20della%20Provincia%20di%20Milano)/Costituzione%20italiana-Portoghese.pdf)>. Acesso em: 15 set. 2016).

²⁴² Art. 3º. Igualdade perante a lei. (1) Todas as pessoas são iguais perante a lei. (2) Homens e mulheres têm direitos iguais. O Estado promoverá a realização efetiva da igualdade de direitos das mulheres e dos homens e empenhar-se-á pela eliminação de desvantagens existentes. (3) Ninguém poderá ser prejudicado ou favorecido por causa do seu sexo, da sua descendência, da sua raça, do seu idioma, da sua pátria e origem, da sua crença ou das suas convicções religiosas ou políticas. Ninguém poderá ser prejudicado por causa da sua deficiência (Constituição Alemã de 1949. Disponível em: <<https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016).

²⁴³ COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Estándares Jurídicos: igualdad de género y derechos de las mujeres. Disponível em: <<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EstandaresJuridicos.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2016.

O estudo realizado pela Comissão²⁴⁴ analisou a adoção, pelos tribunais, das normas relativas aos direitos das mulheres e à igualdade de gênero – no período entre 2011 e 2014 – e constatou que os países as utilizaram para fundamentar decisões que envolveram situações de discriminação às mulheres nos seguintes âmbitos: direitos laborais; direitos econômicos, sociais e culturais; direitos reprodutivos; direitos sexuais; direitos políticos; direitos relacionados à esfera familiar; e, por fim, no âmbito dos direitos relacionados aos meios de comunicação.

No entanto, embora estas decisões tenham sido verificadas, a referida Comissão ainda considera um desafio para os Estados superar a impunidade das violações aos direitos humanos. O relatório demonstra a desigualdade existente entre mulheres e homens, bem como os obstáculos para o acesso à justiça, o que contribui para perpetuar problemas como a discriminação contra as mulheres.²⁴⁵

Verifica-se, assim, que o Direito Internacional dos Direitos Humanos não tem o alcance objetivado. No entanto, a existência destas normas é fundamental, na medida em que servem como base para decisões, bem como para a criação de novas leis e medidas que tenham como objetivo a proteção da dignidade de todos os seres humanos e a proibição da discriminação em todas as suas formas.

3.3 O DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, diversos outros tratados internacionais de alcance global passaram a ter como objetivo a proibição da discriminação em suas várias formas. Conforme referido, o mesmo fato ocorreu com a legislação de diversos Estados: sua consideração como norma de direito fundamental foi demonstrada em diversas constituições a partir da Segunda Guerra Mundial.

No Brasil, a proibição da discriminação – como proibição de distinções não justificáveis – somente passou a ser expressa na atual Constituição Federal, promulgada em 1988. A Constituição, além de considerar a proibição da discriminação

²⁴⁴ COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Estándares Jurídicos: igualdad de género y derechos de las mujeres. Disponível em: <<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EstandaresJuridicos.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2016.

²⁴⁵ COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Estándares Jurídicos: igualdad de género y derechos de las mujeres. Disponível em: <<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EstandaresJuridicos.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2016.

como um direito fundamental, considerou-a como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, junto de outros objetivos extremamente importantes para a manutenção do Estado social e democrático de direito.

A Constituição Federal²⁴⁶ prevê, em seu artigo 3º, inciso IV:

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.

Desse modo, o referido dispositivo estabelece os objetivos do Estado brasileiro em incisos de caráter igualitário, sendo, o último deles, a proibição da discriminação de qualquer espécie. Esses objetivos “valem como base das prestações positivas que venham a concretizar a democracia econômica, social e cultural, a fim de efetivar na prática a dignidade da pessoa humana”.²⁴⁷

O artigo 4º da norma constitucional expressa que o Estado rege-se nas suas relações internacionais por uma série de princípios e, dentre eles, encontra-se a “prevalência dos direitos humanos”.²⁴⁸ Com a previsão, a Constituição Federal promove a sua relação com todas as previsões internacionais contra a discriminação, tornando-se compatível com a preocupação global de seu combate.

A referida previsão no ordenamento interno do país é fundamental, assim, para garantir a aplicação dos direitos humanos. É necessário inserir na cultura política do Estado os elementos necessários para que esses direitos sejam sustentados,²⁴⁹ pois as normas internas devem sempre ser interpretadas e aplicadas à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos.²⁵⁰

²⁴⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 mar. 2016.

²⁴⁷ SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 105-106.

²⁴⁸ Artigo 4º, inciso II, da Constituição Federal (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 mar. 2016).

²⁴⁹ ROJAS, Claudio Nash. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos en Acción: aciertos y desafíos. México: Porrúa, 2009. p. 5-6.

²⁵⁰ TRINDADE, Antônio A. Caçado. El Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el Siglo XXI. Santiago: Editorial Jurídica del Chile, 2001. p. 22.

Relativamente à questão, esclarece-se que a falta de diálogo é um dos temas mais complexos da relação entre o direito interno brasileiro e o Direito Internacional dos Direitos Humanos. Isso porque os magistrados, responsáveis por aplicar tanto o direito interno, como as normas internacionais, independente da escola ou sistema que pertençam, entendem que o sistema de normas e precedentes de seus Estados é suficiente à resolução dos litígios levados ao Poder Judiciário – como se o sistema jurídico nacional bastasse por si só. Conforme Jânia Maria Lopes Saldanha,²⁵¹ a manutenção do clássico dogma do respeito à soberania estatal é uma tradição brasileira, ao contrário do que acontece, por exemplo, com os magistrados nacionais integrantes dos países da União Europeia, que são os primeiros aplicadores do Direito Comunitário.

A autora refere que a ausência de interação entre os sistemas pode ser verificada através da análise da jurisprudência dos tribunais brasileiros:

[...] porque quando há alusão a casos concretos estrangeiros ou a utilização de hipóteses normativo-legais externas isso ocorre com o intuito de mera exemplificação para uma decisão que já foi tomada com base unicamente em parâmetros legais ou jurisprudenciais internos e não com a finalidade de interação, de diálogo, de troca ou de autoridade persuasiva em relação ao precedente estrangeiro citado.²⁵²

Desse modo, o direito internacional, em regra geral, não é considerado no ordenamento jurídico interno. Conforme a referida autora,²⁵³ a superficialidade de um diálogo entre o Supremo Tribunal Federal e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos é tamanha que pode ser considerada inexistente, e, ainda, que a aplicação destas normas pelos Estados é um desafio a ser superado dentro do sistema interamericano de proteção aos direitos humanos.

²⁵¹ SALDANHA, Jânia Maria Lopes. *Cooperação Jurisdicional: reenvio prejudicial: um mecanismo de direito processual a serviço do direito comunitário: perspectivas para sua adoção no Mercosul*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 98-99.

²⁵² SALDANHA, Jânia Maria Lopes. MELLO, Rafaela da Cruz. *Internacionalização dos Direitos Humanos e Diálogos Transjurisdicionais: uma análise da postura do Supremo Tribunal Federal brasileiro*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9dd943b1d5882bf9>>. Acesso em: 21 out. 2016.

²⁵³ SALDANHA, Jânia Maria Lopes. MELLO, Rafaela da Cruz. *Internacionalização dos Direitos Humanos e Diálogos Transjurisdicionais: uma análise da postura do Supremo Tribunal Federal brasileiro*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9dd943b1d5882bf9>>. Acesso em: 21 out. 2016.

Destaca-se que, conforme visto anteriormente, o relatório realizado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos,²⁵⁴ em 2015, constatou, da mesma forma, que a normativa internacional não vem sendo aplicada de forma adequada. Nesse sentido, a pouca atenção dos tribunais à normativa internacional é um dos motivos para a perpetuação da discriminação contra as mulheres.

Na sequência dos dispositivos constitucionais, faz-se importante mencionar o inciso XLI do artigo 5º, que expressa que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”, bem como o artigo 7º, relativo aos direitos laborais, que, em seus incisos XXX e XXXI, proíbe a discriminação relacionada ao emprego nos seguintes termos:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Américo Plá Rodríguez²⁵⁵ considera a não discriminação um princípio do Direito do Trabalho – em sua obra, o autor reitera a importância da proibição da discriminação, na medida em que visa excluir todas as diferenciações que colocam uma trabalhadora ou um trabalhador em uma situação de inferioridade ou em uma situação mais desfavorável do que o conjunto, sem razão válida ou legítima. Já na Constituição Federal Brasileira, a igualdade e a não discriminação se tornam norteadoras de todos os demais direitos fundamentais. “A proibição da discriminação, manifestada em várias passagens da carta política, afigura-se como um poderoso instrumento efetivador do princípio da igualdade material, procurando realizá-lo, integrando-o definitivamente”.²⁵⁶

É importante compreender que a proibição da discriminação visa tutelar não somente a efetivação da igualdade material, mas, principalmente, garantir o efetivo exercício dos demais direitos fundamentais. Por isso, no ordenamento jurídico brasileiro, a norma antidiscriminatória encontra-se em posição superior até mesmo

²⁵⁴ COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Estándares Jurídicos: igualdad de género y derechos de las mujeres. Disponível em: <<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EstandaresJuridicos.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2016.

²⁵⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª ed. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000. p. 445.

²⁵⁶ LIMA, Firmino Alves. Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 65.

aos demais direitos fundamentais,²⁵⁷ na medida em que estes devem sempre ter o direito à antidiscriminação como norteador para sua aplicação.

No que diz respeito à igualdade de gênero, o artigo 5º, inciso I,²⁵⁸ estabelece:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

O dispositivo assegura não só a igualdade formal, mas, uma igualdade material entre mulheres e homens: os tratamentos diferenciados são compatíveis com a Constituição Brasileira de 1988, conforme visto anteriormente, quando estes são fundados em razões pertinentes e significativas. O tratamento igualitário previsto no artigo 5º, assim, deve ser utilizado para a promoção da igualdade material entre os sexos.²⁵⁹

Verifica-se, com base nos dispositivos mencionados, que a Constituição de 1988 representou um importante marco no tocante à proibição da discriminação. Esse reconhecimento foi baseado nas normas do Direito Internacional dos Direitos Humanos, bem como no intenso trabalho dos grupos feministas, no que toca a igualdade material entre gêneros. Destaca-se que, em 1986, foi entregue ao Congresso Nacional a “Carta da Mulher Brasileira aos Constituintes”,²⁶⁰ assinada por mais de mil mulheres, com o objetivo de dar visibilidade à situação de desigualdade existente entre os sexos e à necessidade de normas protetivas.

Além das referidas previsões constitucionais, diversas legislações infraconstitucionais foram criadas ou reformuladas, com o intuito de reafirmar a

²⁵⁷ LIMA, Firmino Alves. Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 66.

²⁵⁸ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 mar. 2016.

²⁵⁹ BARRETO, Ana Cristina Teixeira. Carta de 1988 é um Marco Contra Discriminação. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2010-nov-05/constituicao-1988-marco-discriminacao-familia-contemporanea>>. Acesso em: 16 set. 2016.

²⁶⁰ Carta da Mulher Brasileira aos Constituintes. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituente%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf>. Acesso em: 16 set. 2016.

igualdade entre os gêneros. O Código Civil de 2002²⁶¹ incorporou ao texto legal os princípios constitucionais de 1988, bem como diversas normas esparsas que apontavam a equiparação das mulheres aos homens.

É válido referir que o Código Civil anterior, de 1916, era caracterizado pelo tratamento discriminatório evidenciado em seus dispositivos: a mulher era considerada subordinada ao homem, que exercia a chefia na organização familiar. A mulher, nos termos do Código de 1916, detinha – ao lado dos silvícolas, pródigos e menores de vinte e um anos – capacidade relativa, pois precisava de expressa autorização do marido para gerir os atos da vida civil.

A reformulação do Código Civil pode ser evidenciada nos seus primeiros dispositivos: o artigo 2º do Código de 1916, que expressava “todo homem é capaz de direitos e obrigações na ordem civil” foi substituído pelo artigo 1º do Código de 2002, que afirma que “toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil”. Na sequência de seus dispositivos, da mesma forma, equiparou a posição feminina à posição masculina, modificando todas as normas que colocavam a mulher em situação de inferioridade. É válido apontar que essas modificações legislativas foram ocorrendo, com o passar do tempo, na maior parte dos sistemas legais: a figura da mulher não é mais vista como incapaz, podendo, a partir de então, gerir seus próprios atos da vida civil.²⁶²

No Brasil, a responsabilidade pelo provimento da família, por exemplo, passa a ser de ambos os cônjuges, na proporção dos seus rendimentos, conforme os artigos 1.568 e 1.688:

Art. 1.568. Os cônjuges são obrigados a concorrer, na proporção de seus bens e dos rendimentos do trabalho, para o sustento da família e a educação dos filhos, qualquer que seja o regime patrimonial.

Art. 1.688. Ambos os cônjuges são obrigados a contribuir para as despesas do casal na proporção dos rendimentos de seu trabalho e de seus bens, salvo estipulação em contrário no pacto antenupcial.

Ao analisar o artigo 277 do Código Civil de 1916, é possível verificar a disparidade das normas:

²⁶¹ BRASIL. Código Civil Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 abr. 2016.

²⁶² MCKEAN, Warwick. Igualdad y Discriminación en el Derecho Internacional. Disponível em: <www.anuariodh.uchile.cl>. Acesso em: 05 set. 2016.

Art. 277. A mulher é obrigada a contribuir para as despesas do casal com os rendimentos de seus bens, na proporção de seu valor, relativamente ao dos do marido, salvo estipulação em contrato antenupcial (arts. 256 e 312).

Assim, a partir das normas internacionais vinculadas ao Direito Internacional dos Direitos Humanos e, principalmente, a partir da Constituição Federal de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro passou a contemplar a igualdade entre os sexos, reformulando e criando novas legislações.

Nesse contexto, foram criadas normas especificamente direcionadas à proteção da mulher, bem como normas que estabelecem tratamentos diferenciados para mulheres e homens – tratamentos diferenciados, estes, legítimos, pois visam assegurar uma situação de igualdade entre ambos os sexos.

Cita-se, como exemplo, a Lei nº 11.340, de 2006, ou “Lei Maria da Penha”.²⁶³ A referida norma cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

A referida lei tem como base o artigo 226, § 8º, da Constituição Federal,²⁶⁴ bem como os tratados internacionais ratificados pelo Brasil que versam sobre o tema. Estabelece, no seu artigo 2º:

Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.

A norma, ainda, assegura às mulheres as condições adequadas para o exercício efetivo dos “direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à

²⁶³ BRASIL. Lei nº 11.340, de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em: 05 set. 2016.

²⁶⁴ Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado. [...] § 8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 mar. 2016).

educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária” e estabelece como dever do poder público desenvolver políticas que visem garantir os Direitos Humanos das mulheres no âmbito das relações domésticas e familiares, “no sentido de resguardá-las de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”. No decorrer do texto normativo, o foco é voltado à violência doméstica – situação a qual as mulheres são submetidas historicamente.

Reitera-se que a criação ou a edição das normas é indispensável para uma mudança de paradigma, pois, em muitos casos, as desigualdades fortemente existentes têm origem na mais profunda estrutura social e se manifestam como normas ou como interpretações da comunidade de modo geral.²⁶⁵ A imposição da legislação é o primeiro passo para estabelecer uma mudança concreta na sociedade.

Assim, conforme referido, com base nas normas do Direito Internacional dos Direitos Humanos e com base nos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação apresentados pela Constituição Federal Brasileira de 1988 como direitos fundamentais, diversas leis foram criadas ou reformuladas, objetivando estabelecer a igualdade entre os gêneros. Foram criadas, com isso, medidas diferenciadas para viabilizar a equiparação das mulheres aos homens.

Verifica-se que a jurisprudência dos tribunais brasileiros vem seguindo esta mesma linha. Embora o Supremo Tribunal Federal tenha a tendência de afastar o sexo como fator determinante de tratamentos diferenciados,²⁶⁶ os seus julgados têm aplicado o Princípio da Igualdade além do seu aspecto formal. O julgamento do Agravo de Instrumento nº 440905-ED,²⁶⁷ por exemplo, considerou que não afronta o Princípio da Igualdade a previsão de tratamentos diferenciados para mulheres e homens militares, no que diz respeito ao tempo necessário para a estabilidade.

²⁶⁵ SHELTON, Dinah. Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Disponível em: <<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/view/File/13488/13756>>. Acesso em: 21 out. 2016.

²⁶⁶ BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. Igualdade de Gênero: o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015. p. 122-124.

²⁶⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão do Processo nº 440905-AI. 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal. Relator Gilmar Mendes, publicado em 30/11/2007. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=440905&classe=AI-ED&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 21 out. 2016.

O julgamento do Recurso Extraordinário nº 120305,²⁶⁸ por sua vez, considerou que é proibida a distinção por motivo de sexo para o preenchimento de vagas existentes no Oficialato da Polícia Militar, no Quadro de Saúde:

A regra direciona no sentido da inconstitucionalidade da diferença de critério de admissão considerando o sexo - artigo 5., inciso I, [...]. A exceção corre a conta das hipóteses aceitáveis, tendo em vista a ordem socio-constitucional. O concurso público para preenchimento de vagas existentes no Oficialato da Polícia Militar, no Quadro de Saúde - primeiro-tenente, médico e dentista - enquadra-se na regra constitucional, no que proíbe a distinção por motivo de sexo.

Desse modo, a jurisprudência brasileira, em regra geral, vem utilizando os conceitos de igualdade e não discriminação apresentados pela Constituição Federal Brasileira de 1988 – que remete o conceito apresentado pelos tratados internacionais de direitos humanos.

Ressalta-se, por fim, que, especificamente no âmbito do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário, foram estabelecidas diversas diferenças entre os sexos. No Direito do Trabalho existem normas diferenciadas quanto à duração da jornada de trabalho, além das previsões relativas à proteção da maternidade e outras normas que visam proteger o trabalho feminino. Da mesma forma, as regras previdenciárias também fazem previsões diferenciadas para mulheres e homens, como a idade necessária para a concessão da aposentadoria.

No próximo capítulo, serão analisadas especificamente as regras trabalhistas e previdenciárias que objetivam proteger o trabalho feminino, com o objetivo de verificar se estas proteções são necessárias para efetivar a igualdade material entre os sexos ou se, ao contrário, acabam por gerar distinções desnecessárias.

²⁶⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão do Processo nº 120305-RE. 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal. Relator Marco Aurélio, publicado em 09/06/1995. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=440905&classe=AI-ED&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 21 out. 2016.

4 IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NA NORMATIVA LABORAL BRASILEIRA: PROTEÇÃO OU PREJUÍZO?

Conforme visto anteriormente, no Brasil a proibição da discriminação passou a ser expressa, pela primeira vez, na atual Constituição Federal, promulgada em 1988. A Constituição, além de considerar a proibição da discriminação como um direito fundamental, considerou-a como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.²⁶⁹

O artigo 7º da norma constitucional, relativo aos direitos laborais, proíbe a discriminação relacionada ao emprego.²⁷⁰ E, no que diz respeito à igualdade de gênero, o artigo 5º, inciso I, estabelece que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, nos termos da Constituição.

O referido dispositivo assegura não só a igualdade formal, mas, a igualdade material entre mulheres e homens: os tratamentos diferenciados são compatíveis com a Constituição Brasileira,²⁷¹ quando estes são fundados em razões pertinentes e significativas, conforme demonstrado no capítulo anterior. Tendo como base a intenção de gerar uma igualdade material de gênero, diversas normas, a partir da Constituição de 1988, foram criadas ou reformuladas.²⁷²

²⁶⁹ Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: 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 (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016).

²⁷⁰ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016).

²⁷¹ O tratamento igualitário previsto no artigo 5º é utilizado para a promoção da igualdade material entre os sexos (BARRETO, Ana Cristina Teixeira. Carta de 1988 é um Marco Contra Discriminação. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2010-nov-05/constituicao-1988-marco-discriminacao-familia-contemporanea>>. Acesso em: 16 set. 2016).

²⁷² Compreende-se que a igualdade deve ser concretizada através dos instrumentos legais, os quais devem reconhecer as diferenças existentes entre as pessoas. Esse reconhecimento é necessário para que a igualdade seja plena, funcional e efetiva (SILVA, Antônio Álvares da. Trabalho da Mulher e do Menor. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. (coord.). Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 31).

4.1 PROTEÇÕES TRABALHISTAS

No que diz respeito às relações de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho²⁷³ estabeleceu, em seu Capítulo III, pertencente ao Título III, denominado “Da Proteção do Trabalho da Mulher”, uma série de dispositivos que preveem tratamentos diferenciados para mulheres e homens. Essas normas foram criadas com o propósito de gerar uma situação igualitária entre ambos os sexos.

4.1.1 Vedações Legais à Discriminação

O artigo 372 da Consolidação das Leis do Trabalho, o primeiro do capítulo, estipula: “os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo”.²⁷⁴ A norma remete à igualdade, na medida em que expressa que o trabalho é idêntico para mulheres e homens, exceto quando o Capítulo III dispuser em contrário.

O artigo 373-A,²⁷⁵ introduzido após a Constituição Federal, pela Lei nº 9.799 de 1999, por sua vez, estabelece uma série de medidas antidiscriminatórias:²⁷⁶ o

²⁷³ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de out. 2016.

²⁷⁴ Esclarece-se que o parágrafo único do dispositivo, que estabelece que “não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho”, é referente ao local de trabalho familiar, ou seja, onde não há relação de emprego entre os membros, e, por isso, não se deve levar em conta distinções próprias do trabalho subordinado (SILVA, Antônio Álvares da. Trabalho da Mulher e do Menor. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. (coord.). Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 31).

²⁷⁵ A Lei nº 9.029, de 1995, anterior ao dispositivo, já estabelecia que “é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros [...]” (BRASIL. Lei nº 9.029, de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 01 out. 2016).

²⁷⁶ O inciso VI do dispositivo proíbe o empregador ou preposto de proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Esclarece-se que as revistas íntimas sobre a pessoa são aquelas em que há coerção para a empregada ou para o empregado se despir ou se submeter a qualquer ato de molestamento físico que exponha o seu corpo. Essas revistas serão sempre abusivas, ilícitas e indenizáveis, nos termos do artigo 187 do Código Civil. Com o referido dispositivo, a prática das revistas íntimas em mulheres empregadas ou funcionárias (servidoras públicas) foi expressamente proibida. Quanto ao tema, destaca-se que, em abril de 2016, entrou em vigor a Lei nº 13.271, que amplia a previsão do artigo 373-A. A referida norma – direcionada às empresas privadas, aos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta – proíbe qualquer prática de revista íntima, não só de funcionárias, mas de clientes do sexo feminino também. Essas normas são necessárias, uma vez que coíbem expressamente este procedimento abusivo. No entanto, é inegável que a referida proibição deve ser estendida aos empregados e servidores públicos celetistas do sexo

dispositivo proíbe os anúncios de emprego que contenham qualquer referência ao sexo, à idade, à cor ou à situação familiar do indivíduo, exceto quando a atividade o exigir.²⁷⁷ Ainda, proíbe que empregadores recusem oportunidades, promoções ou motivem a dispensa do trabalho em razão dos mesmos motivos, acrescentando o estado de gravidez.

O inciso IV do dispositivo²⁷⁸ proíbe a exigência de “atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego”. Desse modo, o artigo 373-A considera o estado de gravidez um motivo proibido de discriminação, no que diz respeito ao trabalho.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa de telemarketing a indenizar, em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), uma de suas operadoras, por estabelecer um “controle gestacional” de suas empregadas. A empresa criou uma planilha que estabelecia o período em que cada empregada poderia engravidar, de forma que as atividades da empresa não fossem prejudicadas. No acórdão, a Sétima Turma entendeu que a empresa “instrumentaliza a vida das suas empregadas, concebendo-as como meio para a obtenção do lucro, e não como fim em si mesmas” e constatou violação ao Princípio da Dignidade Humana.²⁷⁹

masculino também, uma vez que se trata de uma proteção à intimidade. Nesta situação, o tratamento desigual entre mulheres e homens não se justifica, pois não gera uma situação igualitária. A revista íntima é, para ambos os sexos, uma violação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana – princípio pertencente ao corpo fundamental da Constituição Federal (DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O Procedimento Patronal de Revista Íntima: possibilidades e restrições. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. (coord.). Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 208-209).

²⁷⁷ Quanto à referida exigência da atividade, o Tribunal Superior do Trabalho, por exemplo, considerou razoável que uma empresa que comercializa produtos e serviços voltados ao emagrecimento estabeleça determinados padrões a serem observados por seus empregados. Com isso, não considerou ilícita a cláusula regulamentar que exigia a manutenção do “peso ideal” da empregada que se propôs ao exercício das funções inerentes à atividade essencial da empregadora. Contudo, o Tribunal constatou que a inobservância desse tipo de obrigação não autoriza a dispensa por justa causa da empregada. O fundamento da decisão foi baseado na aplicação dos Princípios da Razoabilidade e Proporcionalidade jurídicas, que devem nortear as relações de trabalho (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do Processo nº TST-RR-2462-02.2010.5.02.0000. 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Renato de Lacerda Paiva, publicado em 26/06/2013. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2462&digitoTst=02&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=&varaTst=>>>. Acesso em: 05 out. 2016).

²⁷⁸ Artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de out. 2016).

²⁷⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do Processo nº TST-RR-755-28.2010.5.03.0143. 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Vieira de Mello Filho, publicado em 19/09/2014. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&con>>.

O artigo 373-A aponta os mesmos motivos como proibidos para determinar variações na remuneração, na formação profissional e nas oportunidades profissionais, bem como para impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para o deferimento de inscrição ou aprovação em concursos de empresas privadas. Quanto à remuneração, o artigo 377 da Consolidação das Leis do Trabalho estipula que “a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”. A Consolidação também prevê a equiparação salarial²⁸⁰ nos seus artigos 460²⁸¹ e 461, sendo que este último reitera a proibição da discriminação: “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”.

No entanto, considerando as pesquisas relativas à diferença salarial existente entre mulheres e homens – de acordo com o Relatório de Desigualdade Global de Gênero,²⁸² publicado em 2016, pelo Fórum Econômico Mundial, o Brasil é um dos quinze países com maior disparidade salarial entre mulheres e homens –, verifica-se que não há norma trabalhista capaz de combater esta desigualdade, ou seja, de tornar concreta a igualdade de remunerações.

A Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho,²⁸³ vigente no Brasil desde 1958, em seu artigo 2º, estipula que é dever de cada Membro “assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor” e que este princípio poderá ser aplicado por meio da legislação nacional; de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação; ou, ainda, por meio de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados.

scsjt=&numeroTst=755&digitoTst=28&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0143>. Acesso em: 05 out. 2016.

²⁸⁰ A Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho também apresenta requisitos para a equiparação salarial (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 6. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 02 out. 2016).

²⁸¹ 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 daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de out. 2016).

²⁸² WORLD ECONOMIC FORUM. The Global Gender Gap Report 2016. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2016.

²⁸³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em: 12 set. 2016.

Tendo em vista a necessidade de normas eficazes, pertencentes ao ordenamento jurídico interno,²⁸⁴ pode-se afirmar que a legislação trabalhista, neste ponto, é insuficiente, na medida em que não assegura a igualdade de salários para iguais funções: a legislação não apresenta medidas de controle e de efetivação destas previsões, como a do referido artigo 461, tampouco apresenta sanções para os empregadores que façam este tipo de diferenciação.

A jurisprudência, no entanto, vem combatendo este tipo de discriminação – que é direta, tendo em vista que a distinção é justificada pelo gênero, ou seja, por um motivo proibido de discriminação. As decisões dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho determinam, em regra geral, a equiparação de salários. O Tribunal Regional do Trabalho do estado de São Paulo, quanto à temática, assim se manifestou: “sendo idênticas as funções, é deferida a equiparação, ainda que o empregador faça uma diferenciação de determinadas tarefas em função do sexo”.²⁸⁵

A ressalva referida no caput do artigo 373-A diz respeito a “disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho” e a “certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas”. Esclarece-se que estas “disposições legais” podem já existir no ordenamento jurídico – sem que os incisos as revoguem – ou poderão ser criadas, e que a expressão “acordos trabalhistas”²⁸⁶ deve ser compreendida como “negociações coletivas”.²⁸⁷

Por fim, o parágrafo único do artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho abre portas para novas medidas de compensação: permite a “adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre

²⁸⁴ SALDANHA, Jânia Maria Lopes. *Cooperação Jurisdicional: reenvio prejudicial: um mecanismo de direito processual a serviço do direito comunitário: perspectivas para sua adoção no Mercosul*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 98-99.

²⁸⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão do Processo nº RO-2950093986-SP. 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Relator Floriano Vaz da Silva, publicado em 23/05/1996. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15859299/recurso-ordinario-ro-2950093986-sp-02950093986-trt-2?ref=topic_feed>. Acesso em: 05 out. 2016.

²⁸⁶ Esclarece-se que a negociação coletiva pode resultar em dois instrumentos: a convenção coletiva de trabalho, que se dá por um acordo celebrado entre dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais, com o objetivo de estipular condições aplicáveis às relações individuais de trabalho, no âmbito destas representações; e o acordo coletivo de trabalho, que tem abrangência menor, na medida em que é celebrado entre sindicatos de trabalhadores e uma ou mais empresas. Ambos os instrumentos podem dispor de forma diferente da legislação, ampliando ou restringindo direitos – desde que exista uma justificativa plausível para tanto e que não infrinja o patamar mínimo fixado pela legislação heterônoma (FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 436-437).

²⁸⁷ SILVA, Antônio Álvares da. *Trabalho da Mulher e do Menor*. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. (coord.). *Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros*. São Paulo: LTr, 2009. p. 33-34.

homens e mulheres”, em especial àquelas que “se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher”.²⁸⁸

Observa-se que os artigos iniciais, norteadores dos demais artigos do Capítulo III, “Da Proteção do Trabalho da Mulher”, não apresentam normas eficazes antidiscriminatórias. Isso porque as normas antidiscriminatórias são fundadas na proibição de discriminar, direta e indiretamente, e na obrigação de tratar de forma diferenciada aqueles grupos que estejam em condição de vulnerabilidade, fomentando a igualdade.²⁸⁹ As mulheres, por motivos históricos e culturais, continuam sendo tratadas de forma desigual e discriminatória, permanecendo em situação de desvantagem, se comparadas aos homens. E os referidos dispositivos apenas apresentam motivos proibidos de discriminação e vedam situações específicas de discriminação direta, não apresentando medida efetiva ou tratamento diferenciado capaz de ensejar a igualdade material de gênero no ambiente laboral. Desse modo, apesar das referidas previsões, a legislação apresenta lacunas que contribuem para a situação desfavorável da mulher no mercado de trabalho.²⁹⁰ Os dispositivos responsáveis pela vedação da discriminação, assim, se mostram insuficientes, na medida em que deixam de mencionar importantes questões.

Conforme referido, não são estabelecidas medidas eficazes relativas à igualdade salarial. Além disso, a norma não prevê o direito às mesmas oportunidades de emprego, limitando-se à discriminação que ocorre no momento da contratação. O mesmo número de vagas e a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego, por exemplo, não são referidos. Estas previsões, indispensáveis, são realizadas pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979.²⁹¹

²⁸⁸ SILVA, Antônio Álvares da. Trabalho da Mulher e do Menor. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. (coord.). Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 33.

²⁸⁹ BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson. (orgs.). Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 78.

²⁹⁰ GOSDAL, Thereza Cristina. Direito do Trabalho e Relações de Gênero: avanços e permanências. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia. Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007. p. 90.

²⁹¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em:

A legislação trabalhista nos seus dispositivos que vedam a discriminação, ainda, não prevê efetivas sanções, direcionadas àqueles que cometem atos discriminatórios. A referida Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada pelo Brasil em 1984, estabelece, em seu artigo 2º, como obrigação dos Estados “adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher”. No seu artigo 11, ainda, o documento estabelece como dever dos Estados “proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou de licença-maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil”.

Tendo como base a normativa internacional, assim, é possível afirmar que a falta de previsão legal de efetivas sanções direcionadas àqueles que cometem atos discriminatórios constitui uma lacuna legislativa e, conseqüentemente, contribui para a manutenção da discriminação de gênero.²⁹²

Nesse sentido, observa-se que a legislação trabalhista é omissa quanto a diversos pontos que contribuem para a discriminação da mulher. A normativa ignora a prática de assédio moral,²⁹³ realizada, na maior parte dos casos, em detrimento das mulheres. A necessidade de proibição – e conseqüente sanção – da prática seria justificada com base nos dados estatísticos, que demonstram que as mulheres passam por um maior número de situações constrangedoras quando o assédio tem cunho pessoal.²⁹⁴ Fatores específicos, que contribuem para a discriminação de gênero, assim, não são mencionados pela normativa. Outro exemplo é a discriminação que ocorre devido ao número de filhos – a mulher com filhos pequenos

<<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

²⁹²Essa falta de previsão legal faz com que os tribunais sejam livres para arbitrar o valor da indenização. No entanto, este valor, comparado à condição da empresa – que, em muitos casos, pode se tratar de uma empresa multinacional ou de uma grande empresa, como a de telemarketing citada no exemplo –, pode ser irrisório e não cumprir a sua finalidade punitiva e pedagógica. Devido às baixas indenizações, algumas empresas não cessam suas atitudes discriminatórias – o que pode ser observado através dos repetidos processos contra as mesmas empresas. Lojas de Shoppings Centers, concessionárias de automóveis, entre outras, frequentemente indenizam funcionários em virtude de atitudes discriminatórias, adotando como uma prática habitual do estabelecimento.

²⁹³Por assédio moral, compreende-se qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, degradando o seu trabalho (ARAUJO, Adriane Reis de. O Papel do Gênero no Assédio Moral Coletivo. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia. Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007. p. 122-123).

²⁹⁴ARAUJO, Adriane Reis de. O Papel do Gênero no Assédio Moral Coletivo. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia. Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007. p. 129.

é preterida em relação às outras, especialmente quando não tem cônjuge ou companheiro.

Por fim, verifica-se que estes dispositivos, pertencentes à Seção I do Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho, denominada “Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher”, não atribuem determinações àqueles capazes de efetivar o combate à discriminação de gênero. Por exemplo, não existe nenhuma determinação aos sindicatos, para que constem nas normas coletivas (acordos ou convenções coletivas) regras claras sobre a observância e sanções relativas à discriminação de gênero. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, a inclusão de cláusulas antidiscriminatórias e de promoção da igualdade de oportunidades nas negociações coletivas é fundamental.²⁹⁵

Nesse sentido, ainda, a legislação mostra-se insuficiente ao regular as atribuições do Ministério do Trabalho e Emprego, órgão responsável pela fiscalização dos estabelecimentos. Conforme a Organização Internacional do Trabalho, este fortalecimento de mecanismos é necessário para melhorar a eficácia da aplicação das normas protetivas.²⁹⁶ Ademais, as atribuições do Ministério do Trabalho e Emprego, a partir de 1988, passaram a ser estreitamente ligadas à proteção dos direitos humanos fundamentais decorrentes das relações de trabalho. É dever deste órgão, assim, promover a defesa completa dos direitos das mulheres, em especial no que diz respeito ao mercado de trabalho. Destaca-se que, atualmente, o Ministério do Trabalho e Emprego desempenha suas funções, inclusive com a propositura de ações coletivas, no entanto, se mostra verdadeiramente eficaz naqueles casos em que há maior repercussão ou maior gravidade das práticas. E, ao contrário desta realidade, a fiscalização precisa ser habitual e se dar em todo e qualquer estabelecimento,²⁹⁷ na medida em que qualquer prática discriminatória deve ser repudiada.

A Consolidação das Leis do Trabalho também não determina um padrão de intolerância a qualquer tipo de discriminação a ser adotado pelas próprias empresas. A igualdade e a não discriminação, como princípios, devem ser incorporadas em todas as políticas de emprego, bem como nos próprios regulamentos internos. O combate

²⁹⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008. p. 114-115.

²⁹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008. p. 114-115.

²⁹⁷ SIMÓN, Sandra Lia. O Ministério Público do Trabalho e a Proteção do Trabalho da Mulher. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia. Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007. p. 47.

ao problema, desse modo, deve ser viabilizado também através das normas empresariais, internas, àquelas relativas à organização do trabalho.²⁹⁸ No entanto, a legislação trabalhista não impõe este dever às empresas, que são as principais responsáveis por manter a desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Verifica-se, com base nas considerações acima, que a legislação trabalhista²⁹⁹ não incorpora as normas que dizem respeito à vedação à discriminação contra as mulheres, previstas no Direito Internacional dos Direitos Humanos, mostrando-se insuficiente. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, por exemplo, estabelece, em seu artigo 2º, que é dever do Estado “tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa”, bem como “adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher”. A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, ou “Convenção de Belém do Pará”,³⁰⁰ ratificada pelo Brasil em 1995, por sua vez, estabelece, em seu artigo 8º, como dever dos Estados “modificar os padrões sócio-culturais de conduta [...] para contrabalançar preconceitos e costumes e todo outro tipo de práticas que se baseiem na premissa da inferioridade [...] ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher”.

Desse modo, em caráter legislativo, no Brasil, não são tomadas medidas adequadas para erradicar a discriminação contra a mulher praticada pelos empregadores, sendo as previsões insuficientes, incapazes de efetivar – ou contribuir para a promoção da – igualdade de gênero.³⁰¹

²⁹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008. p. 114-115.

²⁹⁹ Seção I do Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de out. 2016).

³⁰⁰ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher. Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>>. Acesso em: 12 set. 2016.

³⁰¹ Conforme observa Hilary Charlesworth, no contexto das legislações nacionais, algumas normas são decididamente prejudiciais às mulheres, na medida em que não efetivam a objetivada igualdade material (CHARLESWORTH, Hilary. ¿Qué son los "Derechos Humanos Internacionales de la Mujer? Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:V7B5B7h3J8cJ:https://www.poder-judicial.go.cr/violenciaintrafamiliar/images/documentos/Bibliograf%25C3%25ADa%2520recomenda-da/Charlesworth,%2520%25C2%25BFQue%2520son%2520los%2520derechos%2520humanos%2520de%2520las%2520mujeres.rtf+&cd=6&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 10 set. 2016).

4.1.2 Duração do Trabalho: jornada, intervalos e trabalho extraordinário

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, em seu artigo 373, que “a duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias,³⁰² exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior”.³⁰³ O número de horas previsto é o mesmo para trabalhadores do sexo masculino, conforme expressa o artigo 58³⁰⁴ da Consolidação.

O artigo 382,³⁰⁵ da mesma forma, não inova em relação ao previsto para os trabalhadores do sexo masculino. O dispositivo estabelece que, entre duas jornadas de trabalho, deverá haver um intervalo mínimo de onze horas destinado ao repouso, assim como expressa o artigo 66³⁰⁶ da normativa.

O artigo 383,³⁰⁷ por sua vez, determina que, durante a jornada de trabalho, deverá ser concedido um período para refeição e repouso não inferior a uma hora, nem superior a duas horas. Observa-se que o dispositivo não prevê a possibilidade de aumento do intervalo intrajornada da mulher, enquanto o artigo 71,³⁰⁸ aplicado aos

³⁰² Conforme o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016).

³⁰³ A Súmula nº 85 do Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, autoriza a compensação de jornada (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 01 out. 2016).

³⁰⁴ Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de out. 2016).

³⁰⁵ Art. 382. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11 (onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de out. 2016).

³⁰⁶ Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de out. 2016).

³⁰⁷ Art. 383. Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de out. 2016).

³⁰⁸ Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. [...] § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à

demais trabalhadores, apresenta a exceção: “[...] salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas”. Conforme os dispositivos, assim, o horário de intervalo da mulher não poderia ser, em nenhuma hipótese, estendido, enquanto o do homem poderia, nos casos previstos em negociação coletiva.

No entanto, não há justificativa plausível para esta diferenciação. A norma representa uma discriminação indireta em desfavor da mulher, pois coloca um impedimento a mais para sua contratação, naqueles trabalhos em que o intervalo deve ser adaptado e majorado. Trata-se, desse modo, de um tratamento diferenciado ilegítimo. Com base neste argumento, doutrina e jurisprudência majoritariamente entendem que a regra do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho é aplicada para ambos os sexos, independente de o artigo 383 não mencionar a exceção.³⁰⁹

O artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho apresenta uma regra específica para as mulheres: “em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”.

A aplicação do dispositivo está, atualmente, em debate no Supremo Tribunal Federal. O Recurso Extraordinário nº 658312,³¹⁰ que discute a recepção, pela Constituição Federal, do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho está pendente de julgamento – em setembro de 2016, o julgamento foi suspenso após o pedido de vista realizado pelo Ministro Gilmar Mendes. O julgamento é indispensável devido às decisões conflitantes dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho, bem como à divergência doutrinária existente.

organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de out. 2016).

³⁰⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1028-1029.

³¹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 658312. Relator Dias Toffoli. Pleno do Superior Tribunal Federal. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciarepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4145394&numeroProcesso=658312&classeProcesso=RE&numeroTema=528>>. Acesso em: 05 out. 2016.

O entendimento de que o referido artigo não foi recepcionado pela Constituição Federal, pois seria incompatível com as previsões do artigo 5º, I,³¹¹ e do artigo 7º, XXX,³¹² assim, é encontrado na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

O tratamento especial, previsto na legislação infraconstitucional não foi recepcionado pela Constituição Federal ao consagrar no inciso I do art. 5º, que homens e mulheres - são iguais em direitos e obrigações [...]. Os direitos e obrigações a que se igualam homens e mulheres apenas viabilizam a estipulação de jornada diferenciada quando houver necessidade da distinção, não podendo ser admitida a diferenciação apenas em razão do sexo, sob pena de se estimular discriminação no trabalho entre iguais, que apenas se viabiliza em razão de ordem biológica. As únicas normas que possibilitam dar tratamento diferenciado à mulher dizem respeito àquelas traduzidas na proteção à maternidade [...], o que não é o caso, quando se examina apenas o intervalo previsto no art. 384 da CLT, para ser aplicado apenas à jornada de trabalho da mulher intervalo este em prorrogação de jornada, que não encontra distinção entre homem e mulher.³¹³

Alice Monteiro de Barros,³¹⁴ nesse sentido, aduz que a legislação protecionista, de raízes tradicionais, não mais se justifica no Brasil, considerando o atual papel que a mulher exerce na sociedade e no mundo do trabalho. Desse modo, a autora entende que o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho é conflitante com a Constituição Federal de 1988 e que configura um obstáculo ao acesso das mulheres no mercado de trabalho; ou seja, para a autora, neste caso, o tratamento diferenciado, ao invés de proteger, acabaria gerando um fator a mais de discriminação contra a mulher.

³¹¹ Art. 5º. [...] I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016).

³¹² Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016).

³¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do Processo nº TST-E-RR 3886/2000-071-09-00. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Aloysio Corrêa da Veiga, publicado em 31/03/2008. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2013980/embargo-em-recurso-de-revista-e-rr-3886003120005090071-388600-3120005090071/inteiro-teor-10363940>>. Acesso em: 30 out. 2016.

³¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 1091.

Em contrapartida, outros autores, como Maurício Godinho Delgado,³¹⁵ entendem que, se exigida a prestação de horas extraordinárias das trabalhadoras, será obrigatório o intervalo de quinze minutos entre o fim da jornada normal e o início das horas suplementares, por ser esta uma medida eficaz, compatível com a Constituição Federal, na medida em que estaria gerando um equilíbrio entre os sexos.

Este é o entendimento do Ministro Ives Gandra Martins Filho.³¹⁶ De acordo com o Ministro, “a igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos”, e o maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para as mulheres no decorrer do texto constitucional.

Ainda, conforme o Ministro, “as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa”.³¹⁷ Com base nestes argumentos, conclui:

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.

De acordo estes fundamentos, assim, o referido tratamento diferenciado estaria gerando um equilíbrio entre os sexos.

³¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1028-1029.

³¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do Processo nº TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5. Pleno do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Ives Gandra Martins Filho, publicado em 17/11/2008. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20154000-83.2005.5.12.0046&base=acordao&numProclnt=133296&anoProclnt=2007&dataPublicacao=13/02/2009%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 05 out. 2016.

³¹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do Processo nº TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5. Pleno do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Ives Gandra Martins Filho, publicado em 17/11/2008. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20154000-83.2005.5.12.0046&base=acordao&numProclnt=133296&anoProclnt=2007&dataPublicacao=13/02/2009%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 05 out. 2016.

Existem autores, ainda, que apresentam um terceiro entendimento sobre a temática. Luciano Martinez,³¹⁸ por exemplo, defende a aplicação do artigo 384 para mulheres e homens, por ser a prorrogação de jornada prejudicial a ambos. O autor não defende, assim, a inaplicabilidade do dispositivo, e sim a sua extensão, ou seja, a sua aplicação também aos trabalhadores do sexo masculino. Esta extensão seria compatível com o Princípio da Proteção, que objetiva, conforme Américo Plá Rodriguez,³¹⁹ a aplicação da norma mais favorável em benefício dos trabalhadores.

Tendo como base essas diferentes argumentações, compreende-se que o artigo 384, apesar de prever um tratamento desigual com o objetivo de estabelecer o equilíbrio entre os sexos – devido ao maior desgaste físico das mulheres, tendo em vista que estão sujeitas a dupla jornada –, cria uma barreira a mais para a mulher no mercado de trabalho.

Isso ocorre principalmente porque este período de descanso entre as jornadas (normal e extraordinária) não é computado como trabalho efetivo.³²⁰ Assim, a mulher deverá permanecer por quinze minutos a mais no ambiente de trabalho sem receber nenhum acréscimo, enquanto o homem não terá que cumprir este período suplementar. Caso o empregador opte por não conceder este intervalo aos trabalhadores, ainda, deverá indenizar somente as mulheres, tendo em vista que a não concessão é entendida como jornada extraordinária, conforme o artigo 71, § 4º³²¹ da Consolidação das Leis do Trabalho, o que faz com que a empregada mulher gere um custo mais elevado do que o empregado homem.

Ademais, o argumento mais favorável para a aplicação do dispositivo em questão é a situação de as mulheres terem maior desgaste físico, porque estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, uma vez que ainda realizam as atividades

³¹⁸ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 728-730.

³¹⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª ed. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000. p. 83-84.

³²⁰ Art. 71. [...] § 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³²¹ Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. [...] § 4º. Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de out. 2016).

domésticas ao retornarem para o lar.³²² Mas, aqui, há de se ter cuidado com um falso pressuposto de fragilidade feminina:³²³ é evidente que existem diferentes condições biológicas entre mulheres e homens – como a questão da amamentação, por exemplo –, as quais geram a necessidade de medidas diferenciadas; no entanto, o disposto no artigo 384 não diz respeito, exatamente, a uma condição física ou biológica da mulher.³²⁴

Estas circunstâncias, decorrentes da aplicação do artigo 384, são prejudiciais às mulheres, e, portanto, inviabilizam o objetivo de equilíbrio que o dispositivo apresenta. É possível afirmar, com base nestes argumentos, que este tratamento diferenciado é ilegítimo, pois acaba por aumentar os fatores de desigualdade e de discriminação existentes.

Trata-se de uma situação de discriminação indireta, na medida em que, em que pese a intenção seja proteger a mulher, as consequências da sua aplicação geram discrepâncias de tratamento e de resultados. E, quando se pretende direitos iguais para mulheres e homens, se pretende igual acesso e não uma posição à parte.³²⁵ Entende-se, desse modo, que a solução mais adequada seria a aplicação do dispositivo para trabalhadoras e para trabalhadores.³²⁶

Os demais artigos da Seção III, referente aos períodos de descanso, dizem respeito ao repouso semanal. O artigo 385³²⁷ prevê o descanso semanal de vinte e

³²² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do Processo nº TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5. Pleno do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Ives Gandra Martins Filho, publicado em 17/11/2008. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20154000-83.2005.5.12.0046&base=acordao&numProclnt=133296&anoProclnt=2007&dataPublicacao=13/02/2009%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 05 out. 2016.

³²³ A questão é levantada devido à histórica exclusão das mulheres fundada em uma ideia de fragilidade, que é inexistente. Conforme Simone de Beauvoir, o originário direito romano, a fim de restringir os direitos das mulheres, invocava "a imbecilidade e a fragilidade do sexo" (BEAUVOIR, Simone de. *O Segundo Sexo*. 2ª ed. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980. p. 16).

³²⁴ Conforme ensinamentos da Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto, em explanação no Grupo de Pesquisa Direito e Fraternidade da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, 2016.

³²⁵ OLSEN, Frances. *El Sexo del Derecho*. Disponível em: <<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/el-sexo-del-derecho.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

³²⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo. GUNTHER, Noeli Gonçalves da Silva. *A Igualdade de Direitos entre Homens e Mulheres nas Relações de Trabalho*. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPic=2056013>. Acesso em: 01 out. 2016.

³²⁷ Art. 385. O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia. Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre

quatro horas consecutivas, o qual deverá coincidir no todo ou em parte com o domingo. A previsão é a mesma para os trabalhadores do sexo masculino, que está expressa no artigo 67³²⁸ da Consolidação das Leis do Trabalho.

O artigo 386, contudo, traz uma diferenciação para mulheres e homens, no que diz respeito ao repouso semanal.³²⁹ Havendo trabalho aos domingos, deverá ser organizada uma escala de revezamento: quinzenal para mulheres³³⁰ e mensal para homens.³³¹

A discussão quanto à aplicação do artigo 386 é semelhante à discussão quanto à aplicação do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho. Alguns autores, como Sergio Pinto Martins,³³² defendem a recepção do dispositivo pela Constituição Federal, ou seja, defendem que o repouso dominical deve ser favorecido às mulheres, devendo a escala de revezamento ser quinzenal, ao invés de mensal, como é para os homens.

Os autores que defendem a aplicação deste dispositivo têm como base o argumento de que, no Brasil, as mulheres se ocupam da maior parte das atividades domésticas não remuneradas e da prestação de cuidados.³³³ Justamente por este motivo normas como esta foram criadas, para que as mulheres estejam mais próximas do lar, já que exercem mais responsabilidade sobre ele.

a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³²⁸ Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³²⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016).

³³⁰ Art. 386. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³³¹ Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³³² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 32ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 852.

³³³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulheres no Trabalho: tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

Vólia Bomfim Cassar³³⁴ discorda dessa posição, afirmando que o artigo 386 não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Conforme a autora:³³⁵

[...] após a Constituição Federal de 1988 as mulheres passaram a ter os mesmos direitos do homem e, com isso, não podem usufruir desse benefício mais favorável a elas. Com isso, entendemos que o art. 386 da CLT, criado na época em que a mulher ainda era considerada relativamente capaz, não foi recepcionado pela carta de outubro de 1988.

Pode-se afirmar que a diferenciação do sistema de revezamento não atrapalha ou aumenta a discriminação contra a mulher; no entanto, confirma e mantém o entendimento de que esta deve estar mais próxima do lar, ou seja, de que deve ter mais responsabilidade do que os homens no que diz respeito às tarefas domésticas e de cuidados.

A norma, assim, é ilegítima, pois não viabiliza a igualdade de gênero, e sim reafirma a figura da mulher associada ao cuidado do lar, contribuindo para uma discriminação já existente. Da mesma forma que o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, o ideal seria, neste ponto, uma igualdade de direitos, tendo em vista que a convivência entre os membros da família é fundamental para todas as pessoas, independente do sexo.³³⁶

Por fim, destaca-se que, no que diz respeito à escala de revezamento para o trabalho aos domingos, existem normas específicas destinadas a determinados trabalhadores: nos casos considerados de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, o Ministério do Trabalho, através da Portaria nº 417, de 1966,³³⁷ determina que as empresas – aquelas permanentemente autorizadas a funcionar aos domingos – organizem escalas de revezamento de modo a permitir que, a cada sete semanas laboradas, o empregado folgue em ao menos um domingo; a Lei nº 10.101, de 2000,³³⁸ referente ao trabalho aos domingos no comércio, determina que o repouso

³³⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. p. 708.

³³⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. p. 708.

³³⁶ Estas questões serão trabalhadas no tópico relativo à maternidade.

³³⁷ Artigo 2º, “b”, da Portaria nº 417, de 1966, do Ministério do Trabalho (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 417, de 1966. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/data/files/8A7C812D302E6FAC0130428E066A0645/p_19660610_417.pdf>. Acesso em: 01 out. 2016).

³³⁸ Artigo 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101, de 2000 (BRASIL. Lei nº 10.101, de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm>. Acesso em: 01 out. 2016).

semanal remunerado deve coincidir, pelo menos uma vez, no período máximo de três semanas, com o domingo; por fim, a Portaria nº 945, de 2015,³³⁹ do Ministério do Trabalho e Emprego, dispõe sobre a autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados. Estas três disposições vêm sendo diretamente aplicadas na jurisprudência³⁴⁰ e ressalta-se que nenhuma delas faz distinção entre mulheres e homens.

4.1.3 O Trabalho Noturno

O trabalho pode concretizar-se, em princípio, em qualquer fase do dia ou da noite. Contudo, a prestação noturna de trabalho é, evidentemente, mais desgastante para a trabalhadora ou para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e social. Conforme Maurício Godinho Delgado:³⁴¹

[...] o trabalho noturno provoca ao indivíduo agressão física e psicológica intensas, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais em período em que o ambiente físico externo induz ao repouso. Somado a isso, ele também tende a agredir, com substantiva intensidade, a inserção pessoal, familiar e social do indivíduo nas micro e macrocomunidades em que convive, tornando especialmente penosa para o obreiro a transferência de energia que procede em benefício do empregador.

Por estes motivos, o Direito do Trabalho confere tratamento diferenciado ao trabalho noturno. Esse tratamento diferenciado abrange uma série de restrições à

³³⁹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 945, de 2015. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-mte-945-2015.htm>>. Acesso em: 01 out. 2016.

³⁴⁰ Conforme a jurisprudência do Tribunal Regional do estado de São Paulo: “[...] Conforme o art. 2º, 'b' da portaria 417/66 do MTE, as empresas permanentemente autorizadas a funcionar aos domingos devem organizar escalas de revezamento de modo a permitir que, a cada sete semanas laboradas, o empregado folgue em ao menos um domingo [...]” (BRASIL. Tribunal Regional da 2ª Região. Acórdão do Processo nº RO-00006206420135020005-SP. 12ª Turma do Tribunal Regional da 2ª Região. Relator Benedito Valentini, publicado em 12/03/2015. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/201968715/recurso-ordinario-ro-20864620145020074-sp-00020864620145020074-a28>>. Acesso em: 01 out. 2016) e “[...] Considerando que as folgas da reclamante ocorriam em domingos alternados, foi respeitada a regra do parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/2000, que estipula limite mínimo de coincidência do repouso semanal com esse dia da semana [...]” (BRASIL. Tribunal Regional da 2ª Região. Acórdão do Processo nº RO-00020864620145020074-SP. 12ª Turma do Tribunal Regional da 2ª Região. Relator Benedito Valentini, publicado em 22/05/2015. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/201968715/recurso-ordinario-ro-20864620145020074-sp-00020864620145020074-a28>>. Acesso em: 01 out. 2016).

³⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1010.

própria prestação do trabalho no turno da noite – como, por exemplo, a vedação da jornada noturna aos menores de dezoito anos, prevista no artigo 7º, XXXIII, da Constituição Federal³⁴² e no artigo 404 da Consolidação das Leis do Trabalho³⁴³ – e o favorecimento compensatório no cálculo da jornada e no cálculo da remuneração, mediante a redução ficta da hora noturna e o pagamento de adicional específico.³⁴⁴

Para a Consolidação das Leis do Trabalho, a jornada noturna urbana compreende o lapso temporal situado entre as 22:00 (vinte e duas) horas de um dia até as 05:00 (cinco) horas do dia seguinte. Essa jornada, apesar de ter, na realidade, sete horas de duração, será contada como uma jornada de oito horas. As referidas previsões estão no artigo 73³⁴⁵ da Consolidação.³⁴⁶

O artigo 381 da Consolidação das Leis do Trabalho, na mesma linha, expressa que o trabalho noturno da mulher terá salário superior ao trabalho diurno:

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

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

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Observa-se que o adicional para o trabalho noturno de 20%, previsto no § 1º, bem como a fixação da hora noturna em 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, prevista no § 2º do referido artigo, são previsões idênticas às do artigo 73

³⁴² Art. 7º. [...] XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016).

³⁴³ Art. 404. Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1010.

³⁴⁵ Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. § 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. [...] (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³⁴⁶ Esclarece-se que existem diferenciações para algumas categorias de trabalhadores, bem como entre os trabalhadores urbanos e rurais (CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. p. 649-651).

da Consolidação, ou seja, as regras são as mesmas para trabalhadoras e para trabalhadores no que diz respeito à jornada noturna.³⁴⁷

O trabalho noturno da mulher não tem, assim, qualquer restrição especial. As vedações e exigências dos artigos 379 e 380 da Consolidação das Leis do Trabalho – que proibiam o trabalho noturno da mulher, salvo em empresas ou atividades industriais – foram tacitamente revogados pela Constituição Federal de 1988 e expressamente revogados pela Lei nº 7.855, de 1989. A partir de 1989, assim, estes dispositivos discriminatórios foram expressamente revogados e as regras do trabalho noturno passaram a ser idênticas para mulheres e homens.

Alguns autores, no entanto, criticam a não previsão de normas especiais destinadas às mulheres, relativamente à jornada noturna. Antônio Álvares da Silva,³⁴⁸ por exemplo, entende que “é este um dos setores do trabalho feminino que deveria receber do legislador especial consideração”. De acordo com o autor, no caso da mulher, além dos problemas gerais originados pelo trabalho noturno, há o problema de sua função doméstica: “uma mãe ausente do lar durante o dia já é um imenso sacrifício para os filhos. À noite, agrava-se ainda mais a situação”.

De acordo com o referido autor,³⁴⁹ a legislação trabalhista, visando à proteção da mulher, deveria limitar o seu trabalho noturno. Outros autores, como Maurício Godinho Delgado,³⁵⁰ discordam da afirmação, considerando que a limitação da jornada noturna das mulheres é discriminatória.

Para Alice Monteiro de Barros,³⁵¹ a revogação dos dispositivos que restringiam o trabalho noturno da mulher representou “um avanço considerável na legislação sobre a matéria, pois a proibição reforçava uma divisão sexista de atividades, sem qualquer respaldo científico”. Ademais, do ponto de vista fisiológico, o trabalho noturno

³⁴⁷ Os referidos dispositivos legais são compatíveis e podem ser interpretados à luz da Constituição Federal, que prevê, em seu artigo 7º, IX, como direito dos trabalhadores, a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016).

³⁴⁸ SILVA, Antônio Álvares da. Trabalho da Mulher e do Menor. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. (coord.). Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 37-38.

³⁴⁹ SILVA, Antônio Álvares da. Trabalho da Mulher e do Menor. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. (coord.). Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 37-38.

³⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1014.

³⁵¹ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007. p.1058.

é prejudicial tanto à mulher quanto ao homem, sendo estas diferenciações injustificadas, caracterizando discriminação direta às trabalhadoras.

Persiste, como única proibição do trabalho noturno para mulheres, a previsão da Convenção nº 171 da Organização Internacional do Trabalho.³⁵² O documento, ratificado pelo Brasil em 2002, proíbe o trabalho noturno para as empregadas que se encontrem no ciclo-gravídico-puerperal, durante dezesseis semanas, sendo oito semanas antes do parto. Esclarece-se que esta proibição persiste apenas formalmente, pois a sua aplicação não é encontrada na jurisprudência dos tribunais brasileiros.

4.1.4 Métodos e Locais de Trabalho

A Seção IV do Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre métodos e locais de trabalho e estabelece algumas restrições ao trabalho das mulheres. Destaca-se, inicialmente, que o artigo 387, que era o primeiro artigo da Seção, foi revogado pela Lei nº 7.855, de 1989. O dispositivo, que proibia o trabalho da mulher em subterrâneos, minerações em subsolos, pedreiras e obras de construção, bem como em atividades perigosas e insalubres,³⁵³ representava a discriminação histórica sofrida pelas mulheres, baseada em um pressuposto de fragilidade do sexo feminino. A revogação, assim, foi positiva, especialmente porque favoreceu as mulheres, ampliando-lhes as oportunidades de emprego e profissão.³⁵⁴

Persistiu, entretanto, a proibição dos serviços que demandam emprego de força muscular superior a vinte quilos, para trabalho contínuo, ou vinte e cinco quilos, para o trabalho ocasional – não se compreendendo, nesta restrição, a remoção de material

³⁵² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 171. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/515>>. Acesso em: 07 out. 2016.

³⁵³ O artigo 388 estabelece que o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³⁵⁴ Salienta-se que o dispositivo, antes da sua revogação, já havia sido considerado incompatível com a Constituição Federal de 1988, pois esta não estabeleceu nenhuma restrição ao trabalho insalubre das mulheres. Este fato levou o legislador a revogar o dispositivo expressamente por meio da Lei de 1989 (BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007. p.1059-1060).

feita por instrumentos mecânicos.³⁵⁵ Evidencia-se, também neste caso, uma situação de discriminação indireta, na medida em que a desvantagem da fisiologia muscular feminina “não constitui obstáculo que não possa ser removido por uma organização de trabalho eficiente e pela utilização dos modernos recursos da técnica, capazes de alterar a natureza das atividades que exigem força física”.³⁵⁶ Desse modo – e considerando que cada caso pode ser submetido à apreciação das condições pessoais da empregada –, a previsão é ilegítima, pois restringe o trabalho das mulheres.

Por fim, o artigo 389³⁵⁷ apenas reitera as normas referentes à iluminação, ventilação, conforto térmico e demais normas válidas para todos os trabalhadores. O §1º e o § 2º do referido dispositivo,³⁵⁸ apenas inovam, estabelecendo as condições necessárias para amamentação e cuidado dos filhos.³⁵⁹ As demais questões relativas à maternidade serão analisadas em tópico específico.

³⁵⁵ Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional. Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007. p.1062-1063.

³⁵⁷ O artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que toda empresa é obrigada: I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente; II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³⁵⁸ Art. 389. [...] § 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. § 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016). Destaca-se que a Portaria nº 3.296, de 1986, autoriza as empresas e empregadoras a adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição a exigência contida no § 1º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 3.296, de 1986. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/legislacao/portaria-n-3-296-de-03-09-1986.htm>>. Acesso em: 08 out. 2016).

³⁵⁹ Conforme o artigo 7º da Constituição Federal, “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas” (BRASIL.

Os demais artigos da Seção IV (390-B, 390-C e 390-E)³⁶⁰ apresentam normas antidiscriminatórias: o primeiro determina que as vagas de cursos de formação deverão ser disponibilizadas aos empregados de ambos os sexos; o segundo, que empresas com mais de cem empregados deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão de obra; e, por fim, o terceiro determina que a pessoa jurídica deverá objetivar a execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher. Estes últimos dispositivos visam incentivar, de forma genérica, o trabalho e a participação das mulheres, sendo compatíveis com a Constituição Federal e com os tratados internacionais que autorizam as medidas de inserção destinadas às mulheres, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher.

4.1.5 A Proteção à Maternidade

A legislação sobre a proteção à maternidade, no Brasil, sofreu influência significativa das Convenções da Organização Internacional do Trabalho e de outros documentos internacionais, vistos no capítulo anterior. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XVIII, estabeleceu como direito das trabalhadoras urbanas e rurais a licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

A Consolidação das Leis do Trabalho, ainda, apresenta medidas de proteção à maternidade, em seus artigos 391 a 400. O primeiro dispositivo expressa:

Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016). No entanto, “a falta de vagas em creches públicas é um problema que vem se repetindo ao longo dos anos, provocando filas de espera em várias regiões do país. Apesar de ser um direito garantido por lei, muitas mães precisam recorrer à justiça para garantir uma vaga e nem sempre são atendidas. [...] Ao déficit de vagas, calculado em cerca de dois milhões e meio, soma-se o desafio de levantar dados mais precisos, que permitam planejar detalhadamente a expansão do atendimento”. A falta de creches, desse modo, prejudica milhares de mulheres que não têm onde deixar seus filhos para que possam trabalhar. (BRASIL. Observatório do Plano Nacional de Educação. A Falta de Creches no Brasil. Disponível em: <<http://www.observatoriodopne.org.br/videos/502>>. Acesso em: 01 out. 2016).

³⁶⁰BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Desse modo, o dispositivo reitera o estado de gravidez e o casamento como motivos proibidos de discriminação.³⁶¹ Essa e as demais medidas previstas na Seção V se estendem a todas as empregadas, conforme os artigos 3º³⁶² e 6º³⁶³ do diploma legal.

Esclarece-se que os dispositivos de proteção à maternidade são também aplicados às empregadas domésticas,³⁶⁴ às trabalhadoras avulsas,³⁶⁵ às seguradas especiais,³⁶⁶ e às trabalhadoras autônomas.³⁶⁷ As estagiárias,³⁶⁸ no entanto, não usufruem deste direito – somente poderiam usufruir caso contribuíssem para a Previdência Social como facultativas, pois não são consideradas contribuintes compulsórias, em face de não ter a bolsa natureza de renda, mas de auxílio-educação.

Ressalta-se que, até 2002, negava-se o salário-maternidade à mãe adotiva, por falta de previsão legal. De forma tardia, assim, a Lei nº 10.421, de 2002, acrescentou a alínea “A” ao artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho e estendeu a licença-

³⁶¹ A Lei nº 9.029, de 1995, no seu artigo 4º, expressa que “[...] o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (BRASIL. Lei nº 9.029, de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 01 out. 2016).

³⁶² Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³⁶³ Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³⁶⁴ Conforme o artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016).

³⁶⁵ Conforme o artigo 7º, XXXIV, da Constituição Federal (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016).

³⁶⁶ BRASIL. Lei nº 8.861, de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8861.htm>. Acesso em: 08 out. 2016.

³⁶⁷ BRASIL. Decreto nº 3.048, de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 08 out. 2016.

³⁶⁸ BRASIL. Lei nº 11.788, de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 08 out. 2016.

maternidade à empregada³⁶⁹ que adotar ou que obtiver a guarda judicial de uma criança: “à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392”.³⁷⁰

A Constituição Federal determina que a duração da licença-maternidade será de cento e vinte dias, sendo flexível no que tange a sua distribuição. A legislação menciona “licença à gestante”, pressupondo-se, assim, que uma parte deste período será antes do parto.³⁷¹

O artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

³⁶⁹ Nos casos de união homoafetiva, aplica-se o § 5º do referido artigo, que expressa que “a adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada”. O artigo 392-C, por sua vez, estendeu essa regra também ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³⁷⁰ Os parágrafos 1º a 3º do dispositivo foram revogados pela Lei nº 12.010, de 2009, o que foi extremamente positivo, na medida em que limitavam o tempo da licença-maternidade conforme a idade da criança (BRASIL. Lei nº 12.010, de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12010.htm#art8>. Acesso em: 08 out. 2016).

³⁷¹ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007. p.1068.

Durante este período, assim, a mulher terá direito ao salário integral,³⁷² o qual deverá ser custeado pela Previdência Social.³⁷³ Destaca-se que, conforme a Orientação Jurisprudencial nº 30 do Tribunal Superior do Trabalho,³⁷⁴ não é permitida a renúncia ou a transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

Destacam-se também as previsões dos artigos 394 e 394-A da Consolidação: o primeiro permite o rompimento da atividade laboral, mediante atestado médico, se esta for prejudicial à gestação; e o segundo determina o afastamento da empregada gestante de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres.

Conforme o artigo 391-A³⁷⁵ da Consolidação das Leis do Trabalho, ainda, a empregada gestante não pode ser dispensada desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.³⁷⁶ A gestante dispensada sem justa causa, dessa forma, terá direito à reintegração enquanto sua estabilidade estiver em curso. No entanto, no caso de existir animosidade entre empregada e empregador, o julgador poderá converter esta reintegração no valor pecuniário substitutivo.³⁷⁷

Conforme a Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho:³⁷⁸

³⁷² Art. 393. Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³⁷³ As questões que envolvem o salário-maternidade serão analisadas em tópico específico.

³⁷⁴ ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial - SDC nº 30. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA30>. Acesso em: 08 out. 2016).

³⁷⁵ Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³⁷⁶ Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [...] 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 (BRASIL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 08 out. 2016).

³⁷⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. p. 1148.

³⁷⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em: 05 out. 2016.

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. 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).

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.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Verifica-se que a Súmula esclarece outros dois pontos, nos seus incisos I e III, os quais eram controversos tanto na doutrina como na jurisprudência.

O desconhecimento do estado gravídico, pelo empregador, não afasta o direito à reintegração ou ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. Esta previsão é compatível com o artigo 373-A, IV,³⁷⁹ da Consolidação das Leis do Trabalho, que veda a comprovação de esterilidade ou gravidez na admissão ou na permanência do emprego.³⁸⁰

Ainda, a empregada gestante tem direito à estabilidade, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. Esta última questão, em especial, ainda é controvertida, na medida em que não há dispensa, e sim extinção normal do contrato de trabalho.³⁸¹ O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, até 2012, era exatamente o contrário do atual: "não há direito da empregada gestante

³⁷⁹ Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: [...] IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³⁸⁰ O artigo 2º da Lei nº 9.029, de 1995, estabeleceu que constituem crime as práticas discriminatórias de "exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez" e a "adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigamento à esterilização genética" e "promoção do controle de natalidade". A pena é de detenção de um a dois anos e multa (BRASIL. Lei nº 9.029, de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 01 out. 2016).

³⁸¹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. p. 1150-1151.

à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência [...]”,³⁸² determinava o antigo inciso III.

É possível afirmar que o atual inciso III da referida Súmula enseja uma situação de discriminação indireta em desfavor das mulheres, na medida em que a própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 443, somente permite a contratação por prazo determinado nos casos de contrato de experiência ou de situações transitórias (como um restaurante que funciona apenas na temporada de férias). Nestes casos, mesmo inexistindo a continuidade do trabalho, objeto do contrato, o empregador terá que indenizar todo o período da estabilidade, que será desde a gestação até o quinto mês após o parto. Isso faz com que as contratações por prazo determinado sejam feitas, em regra geral, de trabalhadores do sexo masculino. A norma, desse modo, ao invés de proteger, inviabiliza a contratação de mulheres para este tipo de contrato de trabalho.

No que tange a estabilidade da gestante, por fim, cumpre esclarecer que esta independe do nascimento com vida da criança.³⁸³ conforme a legislação trabalhista, a empregada terá, de qualquer forma, direito à manutenção da estabilidade; no entanto, existem decisões contrárias a esta previsão. Destaca-se que, em caso de morte da gestante, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 392-B,³⁸⁴ estende a licença ao cônjuge ou companheiro por todo período ou pelo período que faltar.³⁸⁵

Se a gravidez for interrompida em virtude de aborto “não criminoso”, evidenciado por atestado médico do Sistema Único de Saúde, à empregada será concedido um repouso remunerado de duas semanas, conforme expressa o artigo 395.³⁸⁶ Vale observar que a legislação brasileira apenas assegura esta licença em

³⁸² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 244. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em: 05 out. 2016.

³⁸³ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007. p.1075.

³⁸⁴ Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³⁸⁵ A Lei Complementar nº 146, de 2014, em caso de morte da gestante, estende a estabilidade a quem detiver a guarda de seu filho (BRASIL. Lei Complementar nº 146, de 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp146.htm>. Acesso em: 01 out. 2016).

³⁸⁶ Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

caso de aborto se este não for criminoso, devendo ser espontâneo ou legalmente autorizado.³⁸⁷

A Consolidação das Leis do Trabalho, demonstrando preocupação no que diz respeito à relação entre mãe e filho, assegurou à empregada dois “descansos especiais” destinados à amamentação, até que o recém-nascido complete seis meses:

Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.
Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Destaca-se que não se trata, em verdade, de “descansos”, pois a trabalhadora não é afastada do trabalho para o repouso, como o termo sugere, mas de uma interrupção total do contrato de trabalho.

A previsão representa um tratamento diferenciado legítimo, na medida em que fundado em razões pertinentes e significativas: é proporcionado para o cumprimento de um dever fundamental da maternidade.³⁸⁸ O artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho é um exemplo claro de um tratamento diferenciado legítimo, necessário em virtude da condição biológica da mulher.³⁸⁹

Destaca-se que o Precedente Normativo nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho³⁹⁰ garante o recebimento do salário à gestante, sem a prestação de serviços, no período destinado à amamentação, desde que não cumpridas as determinações do artigo 328, § 1º e § 2º.³⁹¹

³⁸⁷ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007. p.1073.

³⁸⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. Proteção à Maternidade. In: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. (coord.). Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 233.

³⁸⁹ Ressalta-se que o gênero não é marcado, apenas, pela diferença biológica existente entre mulheres e homens. A diferença existente, além de biológica, é cultural. O gênero pode ser entendido como o sexo, mas este significado irá existir a partir de uma série de relações, que são culturais: por mais que o sexo pareça intratável em termos biológicos, o gênero é culturalmente construído (BUTLER, Judith. Sujeitos de sexo / gênero / desejo. Disponível em: <<http://historiacultural.mpbnet.com.br/feminismo/>>. Acesso em: 23 out. 2016).

³⁹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Normativo - SDC nº 6. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN06>. Acesso em: 01 out. 2016.

³⁹¹ Art. 389. [...] § 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. § 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime

Os artigos 397, 399 e 400³⁹² da Seção V trazem outras proteções, destinadas a facilitar a inserção da mulher com filhos no mercado de trabalho: o artigo 397 estabelece que entidades públicas destinadas à assistência à infância deverão manter, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas; o artigo 399 atribui como dever do Ministro do Trabalho conferir diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção às crianças, e o artigo 400 expressa que os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação “deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária”. As referidas normas apresentam mecanismos de proteção, sendo compatíveis com as previsões do Direito Internacional dos Direitos Humanos, especialmente com a Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho,³⁹³ que dispõe sobre a proteção à gestante.

É evidente que, com relação à maternidade, são necessárias normas diferenciadas para mulheres, como a previsão do artigo 396, por exemplo, que diz respeito aos períodos de amamentação. No entanto, as proteções legais à gestante e as declarações enfáticas do Princípio da Igualdade, inseridas nos textos legais, não são suficientes para que esse ideal seja efetivamente concretizado.³⁹⁴

Inobstante os referidos dispositivos – como os artigos 373-A e 391 da Consolidação das Leis do Trabalho, por exemplo –, é comum que os empregadores discriminem as empregadas mulheres no momento da seleção ou até mesmo no curso do contrato de trabalho.³⁹⁵ Isso ocorre por diversos fatores, mas, em especial, por

comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016). Destaca-se que a Portaria nº 3.296, de 1986, autoriza a adoção do sistema de reembolso-creche, em substituição a exigência contida no § 1º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 3.296, de 1986. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/legislacao/portaria-n-3-296-de-03-09-1986.htm>>. Acesso em: 08 out. 2016).

³⁹² O artigo 398 foi revogado pelo Decreto-Lei nº 229, de 1967 (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016).

³⁹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 183. Disponível em: <http://direitoshumanos.gddc.pt/3_4/IIIPAG3_4_4_A.htm>. Acesso em: 20 out. 2016.

³⁹⁴ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007. p.1091.

³⁹⁵ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007. p.1092.

questões de gravidez ou por uma suposta “probabilidade” de a mulher engravidar, presumida em virtude da idade, do matrimônio, etc.

Nesse sentido, alguns tratamentos diferenciados devem ser repensados. É inegável que a licença-maternidade é necessária à mulher, bem como é inegável que esta permanece em uma situação de desvantagem devido à discriminação que ocorre por parte dos empregadores.

Tendo como base estas questões, é possível afirmar que a legislação que protege a maternidade é insuficiente. Por isso, é levantada a hipótese da equiparação das licenças maternidade e paternidade.

Atualmente, a duração da licença-paternidade é de cinco dias, conforme o artigo 10, § 1º,³⁹⁶ do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Para o empregado de pessoa jurídica que aderir ao Programa “Empresa Cidadã”,³⁹⁷ no entanto, a licença-paternidade poderá ser prorrogada por quinze dias, além dos cinco dias estabelecidos no artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, conforme o artigo 1º³⁹⁸ da Lei nº 11.770, de 2008, que foi reformulado pela Lei nº 13.257, de 2016. Destaca-se que, da mesma forma, a empregada de pessoa jurídica que aderir ao Programa “Empresa Cidadã” poderá prorrogar por sessenta dias a duração da licença-maternidade.

Há de se levar em conta, ainda, que o objetivo da licença-maternidade não é somente a recuperação física da mulher, mas também o convívio e a adaptação com a criança nos seus primeiros meses de vida. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, a questão do equilíbrio entre trabalho e família é intrínseca para a igualdade de gênero:

³⁹⁶ Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [...] § 1º 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 (BRASIL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 08 out. 2016).

³⁹⁷ BRASIL. Lei nº 11.770, de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em: 08 out. 2016.

³⁹⁸ Art. 1º. É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: [...] II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. § 1º A prorrogação de que trata este artigo: [...] II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável (BRASIL. Lei nº 11.770, de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em: 08 out. 2016).

O equilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades familiares constitui um grande desafio. Trabalho e família são duas esferas aparentemente regidas por lógicas diferentes – uma pública e outra privada – mas que, no entanto, se afetam mutuamente. As pessoas precisam trabalhar e gerar renda para satisfazer suas necessidades econômicas (pessoais e de suas famílias) e, ao mesmo tempo, cuidar da família e desempenhar tarefas domésticas não remuneradas em seus lares. Essa questão afeta particularmente as mulheres. Essa realidade está na base da situação de desvantagem que elas enfrentam no mercado de trabalho. Assim, a questão do equilíbrio entre trabalho e família é fundamental para a igualdade de gênero no mundo do trabalho.³⁹⁹

A equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade provavelmente reduziria a discriminação às empregadas mulheres, na medida em que o afastamento dos empregados homens, caso tivessem filhos, seria o mesmo. Ademais, seria compatível com o artigo 226, § 5º da Constituição Federal, que estabelece que:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

[...]

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

Destaca-se que a Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho⁴⁰⁰ não foi ratificada pelo Brasil. O documento, aprovado em 1981, estende aos homens a responsabilidade sobre a família, o que é fundamental para a promoção da igualdade de gênero.

A diferença temporal entre as licenças reforça a segregação existente na sociedade como um todo:⁴⁰¹ as mulheres pertencem ao espaço doméstico, sendo resguardo do privado, enquanto os homens pertencem à esfera pública.⁴⁰² É necessária a quebra deste paradigma.

³⁹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Equilíbrio entre Trabalho e Família. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/equil%C3%ADbrio-entre-trabalho-e-fam%C3%ADlia>>. Acesso em: 10 out. 2016.

⁴⁰⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 156. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf>. Acesso em: 30 out. 2016.

⁴⁰¹ THOMÉ, Candy Florêncio. A Licença-Paternidade como Desdobramento da Igualdade de Gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf>. Acesso em: 05 out. 2016.

⁴⁰² SEGATO, Laura Rita. Gênero e Colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. Disponível em: <<http://eces.revues.org/1533#quotation>>. Acesso em: 05 set. 2016.

Garantindo, neste ponto, uma igualdade formal entre gêneros – em outras palavras, a obrigação e o direito do homem de participar de forma mais ativa do cuidado de seus filhos –, provavelmente estaria sendo possibilitada uma igualdade também material de gênero. A ampliação da licença-paternidade, ou seja, sua equiparação à licença-maternidade, contribuiria para o equilíbrio entre trabalho e família, bem como para a promoção da igualdade de gênero.⁴⁰³

Verifica-se, desse modo, que a legislação, por ser insuficiente, ou seja, por restringir a licença-paternidade e por transferir única e exclusivamente à mulher a responsabilidade sobre a família e sobre os filhos, está contribuindo para a manutenção da discriminação que ocorre contra o gênero feminino. Identifica-se, assim, uma situação de discriminação indireta, uma vez que a legislação, ainda que tenha a intenção de proteger, acaba por agravar a situação desfavorável da mulher no mercado de trabalho.⁴⁰⁴

4.2 PROTEÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Da mesma forma como a Consolidação das Leis do Trabalho⁴⁰⁵ e outras normas, a legislação previdenciária, objetivando estabelecer uma equiparação entre mulheres e homens, estipulou regras diferenciadas direcionadas às mulheres.

Cumprе esclarecer, inicialmente, que as empregadas e os empregados são segurados obrigatórios da Previdência Social, conforme expressa o artigo 12 da Lei nº 8.212, de 1991,⁴⁰⁶ referente ao Plano de Custeio da Seguridade Social, e o artigo 11 da Lei nº 8.213, também de 1991,⁴⁰⁷ referente ao Plano de Benefícios da

⁴⁰³ THOMÉ, Candy Florêncio. A Licença-Paternidade como Desdobramento da Igualdade de Gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf>. Acesso em: 05 out. 2016.

⁴⁰⁴ A maioria dos códigos laborais e de regulações específicas do trabalho da América Latina prioriza a proteção da maternidade, mas não propicia a efetiva igualdade entre os sexos. As normas geram uma situação de discriminação, na medida em que atribuem somente à figura feminina a responsabilidade sobre a reprodução (PAUTASSI, Laura C. Discriminaciones Legitimadas: las trabajadoras en la legislación comparada. In: IBÁÑEZ, María Nieves Rico. NAVARRO, Flavia Marco. Privilegiadas y Discriminadas: las trabajadoras del sector financiero. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas, 2009. p. 139).

⁴⁰⁵ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016.

⁴⁰⁶ BRASIL. Lei nº 8.212, de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212/cons.htm>. Acesso em: 04 out. 2016.

⁴⁰⁷ BRASIL. Lei nº 8.213, de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213/cons.htm>. Acesso em: 04 out. 2016.

Previdência Social. Desse modo, trabalhadoras e trabalhadores, urbanos e rurais, são segurados obrigatórios e estão sob o Regime Geral da Previdência Social.

4.2.1 O Salário Maternidade para Mãe Biológica e Adotante

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XVIII, estabeleceu como direito das trabalhadoras a licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias, conforme visto anteriormente. A norma constitucional, ainda, apresenta como um dever da Previdência Social a proteção à maternidade, no seu artigo 201, inciso II.⁴⁰⁸

O artigo 71 da Lei nº 8.213 de 1991, por sua vez, expressa:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Desse modo, as trabalhadoras urbanas e rurais – incluindo as empregadas domésticas, as trabalhadoras avulsas, as seguradas especiais⁴⁰⁹ e as trabalhadoras autônomas – têm direito ao salário-maternidade, o qual será custeado pela Previdência Social. Conforme o artigo 71-A da referida lei, também terá direito ao

⁴⁰⁸ Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: [...] II - proteção à maternidade, especialmente à gestante (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016).

⁴⁰⁹ Conforme o artigo 11, VII, segurado especial é “a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, na condição de: a) produtor, seja proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade: 1. agropecuária em área de até 4 (quatro) módulos fiscais; 2. de seringueiro ou extrativista vegetal que exerça suas atividades nos termos do inciso XII do caput do art. 2º da Lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000, e faça dessas atividades o principal meio de vida; b) pescador artesanal ou a este assemelhado que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida; e c) cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de 16 (dezesesseis) anos de idade ou a este equiparado, do segurado de que tratam as alíneas a e b deste inciso, que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar respectivo.” Para estes, fica garantida a concessão de aposentadoria por idade ou por invalidez, de auxílio-doença, de auxílio-reclusão ou de pensão, e salário maternidade no valor de um salário mínimo. Não tem direito, no entanto, a aposentadoria por tempo de contribuição (BRASIL. Lei nº 8.213, de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 04 out. 2016).

salário-maternidade a segurada ou o segurado que adotar ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, pelo período de cento e vinte dias.

Cumprido mencionar que a empregada de pessoa jurídica que aderir ao Programa “Empresa Cidadã”⁴¹⁰ poderá prorrogar por sessenta dias a duração da licença-maternidade. A Lei⁴¹¹ prevê que durante a prorrogação da licença-maternidade a empregada terá direito à remuneração integral e que os dois meses adicionais de licença serão concedidos imediatamente após o período de cento e vinte dias previsto.

Esta Lei foi criada tendo como base dados da Sociedade Brasileira de Pediatria,⁴¹² os quais apontam que a amamentação regular, por seis meses, reduz dezessete vezes as chances de a criança contrair pneumonia, cerca de cinco vezes a possibilidade de anemia e cerca de duas vezes a ameaça de problemas intestinais. No período de prorrogação da licença, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, já que tais situações estariam contra o objetivo do programa. É importante referir que, ainda que a empresa tenha aderido ao Programa, é necessária a concordância da trabalhadora gestante.

Compreende-se que, com a intensa adesão ao Programa, poderia haver uma redução dos custos relativos à Saúde, já que esta faz parte do sistema da Seguridade Social no Brasil.

4.2.2 A Aposentadoria

A Constituição Federal e a legislação previdenciária estabelecem diferentes espécies de aposentadoria e, objetivando a equiparação entre mulheres e homens, determinam regras diferenciadas para estes. Nos tópicos seguintes, serão analisadas

⁴¹⁰ O Programa Empresa Cidadã foi criado pela Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, a qual prevê incentivo fiscal para as empresas do setor privado que aderirem à prorrogação da licença maternidade de 120 dias para 180 dias. A regulamentação da Lei nº 11.770/2008 ocorreu no final de dezembro de 2009 por meio do Decreto nº 7.052 de 23 de dezembro de 2009, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro de 2010.

⁴¹¹ BRASIL. Lei nº 11.770, de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em: 08 out. 2016.

⁴¹² BRASIL. Sociedade Brasileira de Pediatria. Licença-Maternidade de Seis Meses. Disponível em: <<https://www.sbp.com.br/arquivo/amb-aprova-licenca-maternidade-de-seis-meses/>>. Acesso em: 30 set. 2016.

as espécies de aposentadoria, bem como as referidas diferenciações estabelecidas entre mulheres e homens à luz do Princípio da Igualdade.

4.2.2.1 A Aposentadoria por Idade

A aposentadoria por idade é um benefício previdenciário que tem como objetivo garantir a subsistência do segurado e dos seus dependentes no momento em que sua idade já estiver avançada. O benefício está previsto na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 201, inciso I, e também no §7º do inciso II do mesmo artigo; disciplinado pela Lei nº 8.213, de 1991, nos artigos 48 a 51; e regulamentado pelo Decreto nº 3.048, de 1999,⁴¹³ em seus artigos 51 a 55.

Para a concessão do benefício de aposentadoria por idade voluntária, a lei exige carência e idade mínima, sendo sessenta e cinco anos, no caso dos homens, e sessenta anos, no caso das mulheres; sendo reduzido em cinco anos para ambos, no caso de trabalhadores rurais.⁴¹⁴ A justificativa do prazo diferenciado na área rural é de que o trabalho é mais penoso e, assim, a trabalhadora ou o trabalhador se desgasta mais rapidamente do que aquele que exerce suas atividades na área urbana.⁴¹⁵

Além da aposentadoria por idade voluntária, há também a aposentadoria por idade compulsória, conforme o artigo 51 da Lei nº 8.213, de 1991. Esta aposentadoria pode ser requerida pela empresa, desde que o segurado empregado tenha cumprido o período de carência e completado setenta anos de idade, se do sexo masculino, ou sessenta e cinco anos, se do sexo feminino, sendo considerada como data da rescisão do contrato de trabalho a data imediatamente anterior à do início da aposentadoria.⁴¹⁶

⁴¹³ BRASIL. Decreto nº 3.048, de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

⁴¹⁴ Artigo 201, § 7º da Constituição Federal (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016).

⁴¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Direito da Seguridade Social. 36ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 498.

⁴¹⁶ A Emenda Constitucional nº 88, de 2015, alterou o artigo 40 da Constituição Federal, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público em geral, passando para setenta e sete e cinco anos, respectivamente para mulheres e homens (BRASIL. Emenda Constitucional nº 88, de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc88.htm>. Acesso em: 01 out. 2016).

4.2.2.2 A Aposentadoria por Tempo de Contribuição

A aposentadoria por tempo de contribuição é um benefício requerido de forma voluntária pelo segurado e está prevista na Constituição Federal em seu artigo 201, §7º, inciso I, com redação da Emenda Constitucional nº 20, de 1998;⁴¹⁷ na Lei nº 8.213, de 1991, em seus artigos 52 a 56; e, também, no Decreto nº 3.048, de 1999,⁴¹⁸ em seus artigos 56 a 63.

Embora a Lei nº 8.213 de 1991 denomine essa forma de aposentadoria como “aposentadoria por tempo de serviço”, e não “por tempo de contribuição”, a Emenda Constitucional nº 20, de 1998, alterou a nomenclatura. O benefício é devido a todos os segurados, com exceção do segurado especial; do segurado contribuinte por adesão ao Plano Simplificado; e do microempresário individual ou dono de casa de baixa renda, conforme o artigo 21, §2º da Lei nº 8.212, de 1991.

Para ter direito à aposentadoria por tempo de contribuição, são necessários trinta e cinco anos de contribuição para homens, e trinta anos para mulheres; e, no caso das professoras e dos professores, por efetiva atividade na função de magistério na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio, esse tempo é reduzido para cinco anos para ambos os sexos. Ficam, portanto, excluídos da proteção os professores que lecionam em cursos superiores.

Para a concessão da aposentadoria por tempo de contribuição, não há limitação de idade e não é exigida a qualidade de segurado. Atendido o requisito do tempo de contribuição, será concedida. A idade afetará o valor da renda inicial, por se tratar de um dos elementos da fórmula do fator previdenciário⁴¹⁹ – que é calculado conforme a idade, a expectativa de sobrevida e o tempo de contribuição do segurado ao se aposentar, sendo compulsória a aplicação para a aposentadoria por tempo de

⁴¹⁷ BRASIL. Emenda Constitucional nº 20, de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

⁴¹⁸ BRASIL. Decreto nº 3.048, de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

⁴¹⁹ O fator previdenciário é aplicado sobre o salário de benefício. Para os trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999, o salário de benefício corresponde à média aritmética simples dos 80% (oitenta por cento) maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994. Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício corresponde à média aritmética simples dos 80% (oitenta por cento) maiores salários de contribuição de todo o período contributivo, corrigidos monetariamente, conforme dispõe o artigo 188-A do Decreto nº 3.048, de 1999. Desse modo, quanto maior a expectativa de vida do indivíduo, menor será o valor do benefício. A aplicação do fator previdenciário foi muito criticada, tendo em vista que o critério adotado prejudicava os trabalhadores que iniciavam muito jovens a vida laboral e contributiva.

contribuição. Por fim, destaca-se que, em 2015, entrou em vigor a Lei nº 13.183, aprovando a “Regra Progressiva 85/95” e inserindo o artigo 29-C na Lei nº 8.213, de 1991. A Regra 85/95 não revogou o fator previdenciário, mas trouxe a opção da não incidência no cálculo da aposentadoria, quando o total resultante da soma da idade e do tempo de contribuição (incluídas as frações), na data de requerimento da aposentadoria, for igual ou superior a noventa e cinco pontos, observando o tempo mínimo de trinta e cinco anos de contribuição, no caso dos homens; e, igual ou superior a oitenta e cinco pontos, observando o tempo mínimo de trinta anos de contribuição, no caso das mulheres. Ainda, a regra de 2015 estabelece que as somas da idade e do tempo de contribuição serão majoradas em um ponto, em 31 de dezembro de 2018; em 31 de dezembro de 2020; em 31 de dezembro de 2022; em 31 de dezembro de 2024; e em 31 de dezembro de 2026 – alcançando em 01 de janeiro de 2027 a fórmula 90/100.

4.2.2.3 A Aposentadoria da Pessoa Portadora de Deficiência

A aposentadoria da pessoa portadora de deficiência é relativamente nova no ordenamento jurídico brasileiro; foi introduzida à Previdência Social no ano de 2005, através da Emenda Constitucional nº 47,⁴²⁰ regulamentada em 2013, através da Lei Complementar nº 142,⁴²¹ que complementou o § 1º do artigo 201 da Constituição Federal, sendo esta Lei regulamentada pelo Decreto nº 8.145, também de 2013,⁴²² o qual que inseriu os artigos 70-A a 70-I no Decreto nº 3.048, de 1999.⁴²³

O Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei nº 13.146, de 2015⁴²⁴ –, em seu artigo 41, dispõe que a pessoa portadora de deficiência que estiver segurada no Regime Geral da Previdência Social tem direito à aposentadoria nos termos da Lei Complementar nº 142, de 2013. De acordo com o censo do Instituto Brasileiro de

⁴²⁰ BRASIL. Emenda Constitucional nº 47, de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc47.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

⁴²¹ BRASIL. Lei Complementar nº 142, de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp142.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

⁴²² BRASIL. Decreto nº 8.145, de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8145.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

⁴²³ BRASIL. Decreto nº 3.048, de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

⁴²⁴ BRASIL. Lei nº 13.146, de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

Geografia e Estatística⁴²⁵ de 2010, mais de quarenta e cinco milhões de pessoas apresentam algum tipo de deficiência, ou seja, 24% (vinte e quatro por cento) da população brasileira – por isso a importância de uma proteção previdenciária específica.

A Lei Complementar nº 142 de 2013, assim, introduziu no Regime Geral da Previdência Social a aposentadoria especial da pessoa com deficiência, como um novo tipo de benefício previdenciário. Os beneficiários desta aposentadoria especial se dividem em dois grupos: os que fazem jus à aposentadoria por idade da pessoa com deficiência, e os que fazem jus à aposentadoria por tempo de contribuição da pessoa com deficiência. A mesma é devida ao empregado, ao trabalhador avulso, ao empregado doméstico, ao contribuinte individual e ao segurado facultativo. O segurado especial só terá direito se fizer o recolhimento das contribuições sobre o salário de contribuição, conforme o Decreto nº 8.145 de 2013 (porque a contribuição de 2,1% sobre a receita de produção não garante o benefício de aposentadoria especial da pessoa com deficiência).

De acordo com os quatro incisos do artigo 3º da Lei Complementar nº 142 de 2013, os segurados portadores de deficiência que têm direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição são aqueles que têm: vinte e cinco anos de contribuição, se homens, ou vinte anos de contribuição, se mulheres, quando a deficiência for considerada de grau grave; vinte e nove anos de tempo de contribuição, se homens, ou vinte e quatro anos de tempo de contribuição se mulheres, quando a deficiência for considerada moderada; ou, trinta e três anos de contribuição, se homens, ou vinte e oito anos de contribuição, se mulheres, quando a deficiência for considerada de grau leve.

Os graus de deficiência serão definidos de acordo com o Regulamento do Poder Executivo. Como a Lei Complementar nº 142 de 2013 não fez referência ao período de carência para o disposto no artigo 3º, incisos I, II e III, aplica-se, no caso, a regra geral contida na Lei nº 8.213, de 1991, ou seja, cento e oitenta contribuições.

Para que os segurados portadores de deficiência tenham também o direito ao benefício de aposentadoria por idade, deverão ter completado sessenta anos de

⁴²⁵ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia_tab_xls.shtm>. Acesso em: 01 out. 2016.

idade, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade, se mulher. Neste caso, independe o grau da deficiência, desde que haja o cumprimento da carência – que corresponde a um tempo mínimo de quinze anos de contribuição e à comprovação da existência da deficiência durante igual período –, representando uma redução de cinco anos da aposentadoria por idade dos segurados que não possuem deficiência.⁴²⁶

Por fim, cumpre esclarecer que as demais modalidades de aposentadoria – como a aposentadoria especial e por invalidez – apresentam idênticos requisitos para concessão, não estabelecendo diferenciações para mulheres e homens.

4.2.2.4 A Diferenciação entre Mulheres e Homens para a Concessão da Aposentadoria e o Princípio da Igualdade

A Constituição Federal⁴²⁷ e a legislação previdenciária estabelecem em seus dispositivos regras diferenciadas para mulheres e homens, no que diz respeito à concessão das referidas aposentadorias.

Conforme observado, para a obtenção da aposentadoria por idade, por exemplo, a mulher deverá ter completado sessenta anos, enquanto o homem, sessenta e cinco anos de idade. Seguindo a mesma lógica, para ter direito à aposentadoria por tempo de contribuição, a mulher deverá comprovar pelo menos trinta anos, enquanto o homem, trinta e cinco anos de contribuição.⁴²⁸

Relativamente à diferenciação de gênero estabelecida, não se pode afirmar que o fato de a mulher se aposentar aos sessenta anos e o homem aos sessenta e cinco anos, ou, no caso do tempo de contribuição, a primeira com trinta e o segundo com trinta e cinco anos, estaria desrespeitando o Princípio da Igualdade⁴²⁹ ou que representaria uma situação de privilégio. Ao contrário, o estabelecimento destas diferenciações objetiva beneficiar um grupo que experimenta situação desvantajosa,⁴³⁰ de modo em que não há afronta ao Princípio da Igualdade, inclusive

⁴²⁶ BRASIL. Lei Complementar nº 142, de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp142.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

⁴²⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016.

⁴²⁸ LAZZARI, João Batista. CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. Manual de Direito Previdenciário. 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 688.

⁴²⁹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito da Seguridade Social. 36ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 99-100.

⁴³⁰ RIOS, Roger Raupp. Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 191-192.

sob a ótica da seguridade social.⁴³¹ Desse modo, este tratamento diferenciado é legítimo, na medida em que objetiva uma situação de igualdade, ou seja, de equiparação entre mulheres e homens, que se encontram, por motivos históricos e culturais, em situação desigual.

No que diz respeito à divisão sexual do trabalho e ao uso do tempo, as mulheres se ocupam da maior parte das atividades domésticas não remuneradas e da prestação de cuidados. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho,⁴³² as mulheres realizam, em média, pelo menos duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados do que os homens. Desse modo, quando se considera o trabalho remunerado e não remunerado, as mulheres trabalham mais horas por dia do que os homens.

Esse diferencial de tempo varia e, de acordo com os dados da Organização Internacional do Trabalho,⁴³³ mesmo quando estão empregadas, as mulheres continuam a realizar a maior parte das tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados, o que significa dizer que exercem a dupla jornada de trabalho, diariamente, ao longo de suas vidas. Ademais, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística⁴³⁴ indicam que as mulheres, no Brasil, são as principais responsáveis nos seus domicílios e que se submetem a jornadas de trabalho mais longas do que os homens.

Com isso, defende-se a diferença de idade e de tempo de contribuição para a concessão da aposentadoria das mulheres – não por um pressuposto de fragilidade do sexo feminino, mas por trabalharem mais horas ao longo de suas vidas, sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidados,⁴³⁵ que nada mais são do que trabalho não remunerado. A justificativa é semelhante à justificativa para a

⁴³¹ LAZZARI, João Batista. CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. Manual de Direito Previdenciário. 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 90.

⁴³² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulheres no Trabalho: tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

⁴³³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulheres no Trabalho: tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

⁴³⁴ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. O Trabalho da Mulher Principal Responsável no Domicílio. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/trabalho_mulher_responsavel.pdf>. Acesso em: 01 out. 2016.

⁴³⁵ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. O Trabalho da Mulher Principal Responsável no Domicílio. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/trabalho_mulher_responsavel.pdf>. Acesso em: 01 out. 2016.

redução dos trabalhadores rurais, que, da mesma forma, gera uma situação equilibrada.

Existem, no entanto, autores que entendem de forma contrária. Zélia Luiza Pierdoná,⁴³⁶ por exemplo, entende que não é possível utilizar a proteção previdenciária como compensação de uma dupla jornada de trabalho. Para a autora, “ao contrário, referida justificativa, ou seja, a dupla jornada, demonstra a existência, ainda maior, de capacidade laboral”.

No entanto, compreende-se: a efetiva igualdade, vinculada à dignidade humana, exige resultados isonômicos ou igualitários, o que pode, em determinados casos, depender de um tratamento diferenciado.⁴³⁷ Nesse sentido, Roger Raupp Rios⁴³⁸ apresenta como um aspecto favorável do tratamento diferenciado legítimo a natureza compensatória ou reparatória das referidas ações ou medidas.

Destaca-se que está em fase de elaboração, pelo governo federal, uma proposta de reforma previdenciária, a qual pretende, conforme amplamente noticiado, a implantação de uma idade mínima de sessenta e cinco anos para a aposentadoria – tanto para mulheres, como para homens. O conteúdo do projeto ainda não foi disponibilizado.

Verifica-se que esta medida seria prejudicial às mulheres, uma vez que inexistente uma situação igualitária presente na sociedade brasileira. Conforme referido, em regra geral, as mulheres exercem a dupla jornada de trabalho ao longo de suas vidas, ao contrário dos homens, que exercem menor jornada de trabalho.

Ademais, conforme Sergio Pinto Martins,⁴³⁹ diversos países adotam esta diferenciação, concedendo a aposentadoria às mulheres ao completarem sessenta anos e, aos homens, ao completarem sessenta e cinco anos de idade, justamente por ser global a posição da mulher – de responsável pelos afazeres domésticos. São exemplos de

⁴³⁶ PIERDONÁ, Zélia Luiza. A Proteção Previdenciária da Mulher como Exercício de Cidadania. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia. Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007. p. 164.

⁴³⁷ SHELTON, Dinah. Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Disponível em: <<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13488/13756>>. Acesso em: 21 out. 2016.

⁴³⁸ RIOS, Roger Raupp. Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 178-179.

⁴³⁹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito da Seguridade Social. 36ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 508.

países que adotam esta regra: Austrália, Argentina, Áustria, Bélgica, Chile, Grécia, Inglaterra e Itália.⁴⁴⁰

Não se justifica, dessa forma, a igualdade formal para a concessão da aposentadoria – enquanto perdurar esta situação. A igualdade formal, neste caso, estaria agravando a situação de desigualdade existente entre mulheres e homens na sociedade brasileira.

⁴⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Direito da Seguridade Social. 36ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 508-509.

5 CONCLUSÃO

Verifica-se, com base no presente estudo, que as mulheres brasileiras continuam sendo tratadas de forma desigual e discriminatória, devido a motivos históricos e culturais, bem como à falta de tratamento igualitário de gênero no ordenamento jurídico interno.

Estes motivos históricos e culturais estão presentes desde o início do processo de colonização do Brasil; tanto no Brasil colonial como no Brasil independente, as mulheres de todas as classes sociais – independentemente da raça, cor e cultura – se encontravam em condição de sujeição e de humilhação, em uma sociedade dominada pelo poder masculino. Observa-se que somente a partir de 1970 a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro seguiu uma tendência nacional de aumento – ocasionado pela união entre grupos de mulheres que, através de diferentes caminhos, chegaram à necessidade de repensar a divisão sexual do trabalho.

Evidencia-se que este cenário histórico de discriminação contra a mulher contribuiu para a construção de uma sociedade marcada pela dominação masculina e pela subordinação feminina. Desse modo, as mulheres brasileiras enfrentaram – e ainda enfrentam – a ausência de tratamento igualitário na sociedade como um todo. Mesmo nos dias atuais, não é possível visualizar uma situação de igualdade para todas as trabalhadoras do Brasil – o que repercute na obtenção de um trabalho decente e de uma vida digna.

A situação de desigualdade das mulheres manifesta-se de diversas formas, conforme verificado através da análise de dados estatísticos: remuneração desigual em ocupações de igual categoria (sendo o Brasil um dos quinze países com maior disparidade salarial entre homens e mulheres); ocupação dos postos mais baixos da escala salarial, com maior grau de precarização; discriminação em todas as fases do contrato de trabalho. Destaca-se que esta situação é somada ao fato de que as mulheres, em regra geral, têm de conciliar o emprego com as responsabilidades familiares, enfrentando, assim, a dupla jornada de trabalho.

Este cenário demonstra a urgente necessidade de construir uma igualdade entre mulheres e homens na sociedade como um todo, reconhecendo e respeitando suas diferenças e seus direitos. Com isso, e, ainda, com base nas definições de igualdade e de não discriminação analisadas, identifica-se a necessidade do

estabelecimento de tratamentos diferenciados legítimos, direcionados às mulheres, por estarem, historicamente, em situação de desigualdade.

Conforme demonstrado, os tratamentos diferenciados legítimos são aqueles que objetivam uma situação de igualdade, de equiparação entre indivíduos que se encontram, por algum motivo, em situação desigual. São legítimos – e necessários – na medida em que a igualdade, desvinculada da ideia de igualdade formal, de um tratamento igual de todos perante a lei, exige proteção àqueles grupos que se encontram em desvantagem social, econômica, cultural, sexual, racial, religiosa, etc., pois exige a preocupação e a compreensão das circunstâncias históricas que geraram a situação de vulnerabilidade desses grupos específicos. Assim, medidas de diferenciação que atingem grupos vulneráveis, como as mulheres, não são consideradas discriminatórias, pois produzem o efeito contrário, de isonomia, de igualdade.

Verifica-se que o Direito Internacional, com base nestes fundamentos, teve a preocupação de elevar a proibição da discriminação a um alto nível de proteção dentro da sua normativa: os estados passam a ter o dever de efetivar a proteção da dignidade de todos os seres humanos e de garantir a não discriminação, inclusive através de tratamentos diferenciados, quando estes forem necessários.

No que diz respeito à igualdade de oportunidades e à proibição da discriminação de gênero no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos, destacam-se as Convenções da Organização Internacional do Trabalho – em especial as Convenções nº 100, nº 156, nº 171, nº 183 e nº 189; a Convenção Americana de Direitos Humanos, ou Pacto de San José da Costa Rica, de 1969; as Declarações e Plataformas das Conferências Mundiais Sobre a Mulher; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, que pode ser compreendida como o primeiro documento formal com o real objetivo de eliminar a discriminação desenvolvida a partir da insuficiente igualdade formal; e, por fim, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, ou Convenção de Belém do Pará, de 1994, que apresenta importantes medidas para a erradicação da discriminação e da conseqüente violência contra as mulheres.

Inobstante a existência destes documentos – os quais expressam a legitimidade e a necessidade de tratamentos diferenciados–, verifica-se que ainda é um desafio para os estados superar a impunidade das violações aos direitos humanos, bem como aplicá-los nos seus ordenamentos internos. No entanto, a

existência destas normas é fundamental, na medida em que servem como base para decisões, bem como para a criação de novas leis e medidas que tenham como objetivo a proteção da dignidade de todos os seres humanos e a proibição da discriminação em todas as suas formas.

Verifica-se que esse posicionamento gerou reflexos importantes na legislação interna de diversos países, de modo que a proibição da discriminação passou a ser considerada norma fundamental na maioria dos ordenamentos jurídicos vigentes no planeta. No Brasil, a proibição da discriminação – como proibição de distinções não justificáveis – somente passou a ser expressa na atual Constituição Federal, promulgada em 1988. A Constituição, além de considerar a proibição da discriminação como um direito fundamental, considerou-a como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, junto de outros objetivos extremamente importantes para a manutenção do Estado social e democrático de direito.

Observa-se que a Constituição Federal promove a igualdade de gênero, bem como a sua relação com todas as previsões internacionais contra a discriminação – sendo compatível com a adoção de tratamentos diferenciados que tenham como propósito beneficiar um grupo em situação de desvantagem. Com isso, verifica-se que a Constituição de 1988 representou um importante marco no tocante à proibição da discriminação. Esse reconhecimento foi baseado nas normas do Direito Internacional dos Direitos Humanos, bem como no intenso trabalho dos grupos feministas, no que toca a igualdade material entre gêneros.

Além das referidas previsões constitucionais, diversas legislações infraconstitucionais foram criadas ou reformuladas, com o intuito de reafirmar a igualdade de gênero. Foram criadas, assim, normas especificamente direcionadas à proteção da mulher, bem como normas que estabelecem tratamentos diferenciados para mulheres e homens.

Especificamente no âmbito das legislações trabalhista e previdenciária, que dizem respeito ao trabalho formal da mulher, foram estabelecidas diversas diferenças entre os sexos. Na legislação trabalhista, estas diferenças estão relacionadas à jornada (e intervalos) de trabalho, aos métodos de trabalho, à maternidade e às vedações à discriminação existente.

No que diz respeito à jornada e aos métodos de trabalho, são estabelecidas normas específicas às mulheres, baseadas na sua condição biológica e no fato de terem maior desgaste físico – uma vez que estão sujeitas a dupla jornada de trabalho,

pois ainda realizam as atividades domésticas ao retornarem ao lar –, como, por exemplo, o intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário de trabalho. No entanto, verifica-se que as circunstâncias decorrentes destes dispositivos, em sua maioria, são prejudiciais às mulheres, e, portanto, inviabilizam o objetivo de equilíbrio que apresentam. Verifica-se, assim, que estes dispositivos contribuem para a manutenção de situações de discriminação indireta, na medida em que, embora visem à proteção das mulheres, acabam por aumentar os fatores de desigualdade e de discriminação existentes, sendo, portanto, tratamentos diferenciados ilegítimos.

Com relação à maternidade, observa-se que a diferença temporal existente entre as licenças maternidade e paternidade reforça a segregação na sociedade como um todo: as mulheres pertencem ao espaço doméstico, enquanto os homens pertencem à esfera pública. Nesse sentido, compreende-se que, garantindo, neste ponto, uma igualdade formal entre os gêneros – em outras palavras, a obrigação e o direito do homem de participar de forma mais ativa do cuidado de seus filhos –, provavelmente estaria sendo possibilitada uma igualdade também material de gênero. Verifica-se, desse modo, que a legislação relacionada à maternidade, por ser insuficiente, ou seja, por restringir a licença-paternidade e por transferir única e exclusivamente à mulher a responsabilidade sobre a família e sobre os filhos, está contribuindo para a manutenção da discriminação que ocorre contra o gênero feminino. Identifica-se, assim, uma situação de discriminação indireta também neste aspecto, uma vez que a legislação, ainda que tenha a intenção de proteger, acaba por agravar a situação desfavorável da mulher no mercado de trabalho.

Na legislação trabalhista, ainda, são estabelecidas vedações legais à discriminação contra as mulheres. No entanto, com base no presente estudo, verifica-se que estas não apresentam normas eficazes antidiscriminatórias. A legislação apresenta lacunas que contribuem para a situação desfavorável da mulher no mercado de trabalho: não são estabelecidas medidas eficazes relativas à igualdade salarial, bem como não são previstas efetivas sanções, direcionadas àqueles que cometem atos discriminatórios, conforme determinam as normas do Direito Internacional dos Direitos Humanos. Ademais, os dispositivos não atribuem determinações àqueles capazes de efetivar o combate à discriminação de gênero: aos sindicatos, ao Ministério do Trabalho e Emprego, e às próprias empresas.

Verifica-se, com base nas considerações realizadas, que a legislação trabalhista não incorpora as normas que dizem respeito à proibição da discriminação às mulheres, previstas no Direito Internacional dos Direitos Humanos, mostrando-se insuficiente. Em caráter legislativo, assim, no Brasil, não são tomadas medidas adequadas para erradicar a discriminação contra a mulher praticada pelos empregadores, sendo algumas das previsões insuficientes, incapazes de efetivar – ou contribuir para a promoção da igualdade de gênero; outras, ainda, são capazes de contribuir para a manutenção da segregação já existente.

Em contrapartida, a legislação previdenciária estabelece diferentes critérios de idade para a concessão da aposentadoria entre mulheres e homens – seja ela por idade, por tempo de contribuição ou específica para a pessoa portadora de deficiência.

Verifica-se que esta diferenciação objetiva beneficiar um grupo que experimenta situação desvantajosa, sendo, assim, um tratamento diferenciado legítimo – justamente porque objetiva uma situação de igualdade, ou seja, de equiparação entre mulheres e homens, que se encontram, por motivos históricos e culturais, em situação desigual. Isso porque, no que diz respeito à divisão sexual do trabalho e ao uso do tempo, as mulheres se ocupam da maior parte das atividades domésticas não remuneradas e da prestação de cuidados. Desse modo, quando se considera o trabalho remunerado e não remunerado, as mulheres trabalham mais horas por dia do que os homens. Neste caso, o tratamento diferenciado legítimo tem natureza compensatória, ou seja, é estabelecido para compensar a dupla jornada de trabalho exercida pelas mulheres ao longo de suas vidas.

Com base nestas considerações, compreende-se que a situação de desigualdade em que se encontram as trabalhadoras brasileiras é ocasionada não só por motivos históricos e culturais, mas também pela falta de tratamento igualitário de gênero no ordenamento jurídico interno. Verifica-se que não são estabelecidas normas eficazes, capazes de erradicar a discriminação às mulheres no âmbito do trabalho, sendo a legislação insuficiente. E, além de não cumprir o seu objetivo de proteção, a legislação acaba contribuindo para a discriminação das mulheres no mercado de trabalho.

A desigualdade de gênero, assim, é fruto de concepções sociais e culturais, bem como do ordenamento jurídico interno, na medida em que a regulamentação do trabalho feminino demonstra falhas quanto à inserção justa e igualitária desse coletivo de mulheres e trabalhadoras no mercado de trabalho. Compreende-se, por fim, que

estas situações precisam ser combatidas, através da legitimidade de tratamentos diferenciados eficazes, capazes de erradicar a discriminação de gênero, não só no âmbito laboral, mas na sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVICH, Víctor. COURTIS, Christian. **Apuntes sobre la Exigibilidad Judicial de los Derechos Sociales.** Disponível em: <http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/429/Art_CourtisC_ApuntesExibilidadJudicial_2001.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 set. 2016.

ALEMANHA. **Constituição Alemã de 1949.** Disponível em: <<https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.

AÑAZCO, Yanira Zúñiga. **Género y Democracia:** un análisis de las propuestas de igualdad y de representación contenida sen lãs cuotas y en la paridad. Disponível em: <<http://www.derecho.uach.cl/noticias/?p=1196>>. Acesso em: 10 set. 2016.

ARAUJO, Adriane Reis de. O Papel do Gênero no Assédio Moral Coletivo. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia. **Trabalho de Mulher:** mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007. 245 p.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. **Igualdade de Gênero:** o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015. 278 p.

BAREIRO, Line. SOTO, Clyde. SOTO, Lilian. **La Inclusión de las Mujeres en los Procesos de Reforma Política en América Latina.** Disponível em: <<http://services.iadb.org/wmsfiles/products/Publications/1442370.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

BARRETO, Ana Cristina Teixeira. **Carta de 1988 é um Marco Contra Discriminação.** Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2010-nov-05/constituicao-1988-marco-discriminacao-familia-contemporanea>>. Acesso em: 16 set. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009. 1368 p.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. BARZOTTO, Luis Fernando. **Fraternidade:** um conceito dialético: uma abordagem a partir da experiência jurídica. Disponível em: <<http://www.asc.es.br/comunhaoedireito/>>. Acesso em: 10 out. 2016.

BAYEFSKY, Anne F. **El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional.** Disponível em: <<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>>. Acesso em: 22 out. 2016.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo.** 2ª ed. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980. 504 p.

BOLAÑOS, Cynthia Chamberlain. **La Convención CEDAW: conociendo los derechos de la mujer, un primer paso para su defensa.** Disponível em: <https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/3062/14292_10RJ034.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 set. 2016.

BRAGATO, Fernanda Frizzo. ADAMATTI, Bianka. **Igualdade, Não Discriminação e Direitos Humanos: são legítimos os tratamentos diferenciados?** Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509929/001032257.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 06 set. 2016.

BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson. (orgs.). **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. 316 p.

BRASIL. **80 Anos do Voto Feminino.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/POLITICA/409785-80-ANOS-DO-VOTO-FEMININO.html>>. Acesso em: 02 out. 2016.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 08 out. 2016.

BRASIL. **Carta da Mulher Brasileira aos Constituintes.** Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituente%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf>. Acesso em: 16 set. 2016.

BRASIL. **Código Civil Brasileiro.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 abr. 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de out. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1946.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 05 jun. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>. Acesso em: 05 mar. 2016.

BRASIL. **Constituição Federal de 1934.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 02 out. 2016.

BRASIL. **Constituição Monárquica de 1824.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 05 jun. 2016.

BRASIL. **Decreto nº 1973, de 1996.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1973.htm>. Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. **Decreto nº 21.076,** de 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 02 out. 2016.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 1999.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 08 out. 2016.

BRASIL. **Decreto nº 31.643, de 1952.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-31643-23-outubro-1952-322462-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 12 set. 2016.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 2009.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 20 out. 2016.

BRASIL. **Decreto nº 8.145, de 2013.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8145.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20, de 1998.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 47, de 2005.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc47.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 88, de 2015.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc88.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. **Estatísticas Históricas do Brasil:** séries econômicas, demográficas e sociais de 1550 a 1988. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv21431.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia_tab_xls.shtm>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anuario/2015/sistPubLivreto7TabalhoDecente.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **O Trabalho da Mulher Principal Responsável no Domicílio**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/trabalho_mulher_responsavel.pdf>. Acesso em: 20 out. 2016.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Mensal de Emprego**: algumas das principais características dos trabalhadores domésticos vis a vis a população ocupada. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/princ_carac_trab_dom.pdf>. Acesso em: 20 out. 2016.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Mensal de Emprego**: mulher no mercado de trabalho. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 20 out. 2016.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais**. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

BRASIL. **Lei Áurea, de 1888**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM3353.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

BRASIL. **Lei Complementar nº 142, de 2013**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp142.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. **Lei Complementar nº 146, de 2014**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp146.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 16 set. 2016.

BRASIL. **Lei de Locação de Serviços, de 1879**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-publicacaooriginal-62001-pl.html>>. Acesso em: 30 jan. 2016.

BRASIL. **Lei do Ventre Livre, de 1871**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM2040.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

BRASIL. **Lei dos Sexagenários, de 1885.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-3270-28-setembro-1885-543466-publicacaooriginal-53780-pl.html>>. Acesso em: 30 jan. 2016.

BRASIL. **Lei Eusébio de Queiroz, de 1850.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM581.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 2000.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. **Lei nº 108, de 1837.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-108-11-outubro-1837-559407-norma-pl.html>>. Acesso em 30 jan. 2016.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 2006.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em: 05 set. 2016.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 2008.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em: 08 out. 2016.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 2008.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 08 out. 2016.

BRASIL. **Lei nº 12.010, de 2009.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12010.htm#art8>. Acesso em: 08 out. 2016.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 2015.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. **Lei nº 5.465, de 1968.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5465-3-julho-1968-358564-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 06 set. 2016.

BRASIL. **Lei nº 601, de 1850.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L0601-1850.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

BRASIL. **Lei nº 7.423, de 1985.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7423-17-dezembro-1985-368024-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 06 set. 2016.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 1991.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 04 out. 2016.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 1991.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 04 out. 2016.

BRASIL. **Lei nº 8.861, de 1994.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8861.htm>. Acesso em: 08 out. 2016.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 1995.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. **Lei nº 9.799, de 1999.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm#art373a>. Acesso em: 15 abr. 2016.

BRASIL. **Maria Felipa:** a heroína esquecida. Disponível em: <<http://www.irdeb.ba.gov.br/irdeb/acontece/821-maria-felipa-a-heroína-esquecida>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

BRASIL. **Maria Quitéria.** Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/defesa-e-seguranca/2012/04/maria-quitéria>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

BRASIL. **Medida Provisória nº 726, de 2016.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Mpv/mpv726.htm>. Acesso em: 02 jun. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 3.296, de 1986.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/legislacao/portaria-n-3-296-de-03-09-1986.htm>>. Acesso em: 08 out. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 417, de 1966.** Disponível em: <http://trabalho.gov.br/data/files/8A7C812D302E6FAC0130428E066A0645/p_19660610_417.pdf>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 945, de 2015.** Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-mte-945-2015.htm>>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. **Principais Documentos Internacionais para a Promoção dos Direitos das Mulheres e da Igualdade de Gênero.** Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/internacional/documentos-internacionais>>. Acesso em: 20 out. 2016.

BRASIL. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher.** Disponível em: <http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2016.

BRASIL. **Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015.** Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/ecidadania/visualizacaotexto?id=164641>>. Acesso em: 01 set. 2016.

BRASIL. **Projeto de Lei da Câmara nº 75, de 2012**. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/106626>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

BRASIL. Secretaria Especial de Política para as Mulheres. **Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres**. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/publicacoes/publicacoes/inst-int.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2016.

BRASIL. Sociedade Brasileira de Pediatria. **Licença-Maternidade de Seis Meses**. Disponível em: <<http://www.sbp.com.br/arquivo/amb-aprova-licenca-maternidade-de-seis-meses/>>. Acesso em: 30 set. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão do Processo nº 120305-RE**. 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal. Relator Marco Aurélio, publicado em 09/06/1995. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=440905&classe=AI-ED&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 21 out. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão do Processo nº 440905-AI**. 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal. Relator Gilmar Mendes, publicado em 30/11/2007. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=440905&classe=AI-ED&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 21 out. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida Cautelar em Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186-2-Distrito Federal**. Presidente Ministro Gilmar Mendes, publicado em 20/10/2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStfArquivo/anexo/ADPF186.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 658312**. Relator Dias Toffoli. Pleno do Superior Tribunal Federal. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciarepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4145394&numeroProcesso=658312&classeProcesso=RE&numeroTema=528>>. Acesso em: 05 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional da 2ª Região. **Acórdão do Processo nº RO-0006206420135020005-SP**. 12ª Turma do Tribunal Regional da 2ª Região. Relator Benedito Valentini, publicado em 12/03/2015. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/201968715/recurso-ordinario-ro-20864620145020074-sp-00020864620145020074-a28>>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional da 2ª Região. **Acórdão do Processo nº RO-00020864620145020074-SP**. 12ª Turma do Tribunal Regional da 2ª Região. Relator Benedito Valentini, publicado em 22/05/2015. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/201968715/recurso-ordinario-ro-20864620145020074-sp-00020864620145020074-a28>>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional da 4ª Região. **Acórdão do Processo nº RO-0000738-41.2014.5.04.0234**. 8ª Turma do Tribunal Regional da 4ª Região. Relator Francisco Rossal de Araújo, publicado em 12/05/2016. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0000738-41.2014.5.04.0234&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em: 31 ago. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão do Processo nº RO-2950093986-SP**. 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Relator Floriano Vaz da Silva, publicado em 23/05/1996. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15859299/recurso-ordinario-ro-2950093986-sp-02950093986-trt-2?ref=topic_feed>. Acesso em: 05 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão do Processo nº TST-AIRR-231-66.2015.5.03.0010**. 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Barros Levenhagen, publicado em 29/06/2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIR%20-%20231-66.2015.5.03.0010&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAPluAAO&dataPublicacao=01/07/2016&localPublicacao=DEJT&query=dano%20and%20moral%20and%20discrimina%E7%E3o%20and%20orienta%E7%E3o%20and%20sexual>>. Acesso em: 05 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão do Processo nº TST-RR-2462-02.2010.5.02.0000**. 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Renato de Lacerda Paiva, publicado em 26/06/2013. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2462&digitoTst=02&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=&varaTst=>>>. Acesso em: 05 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão do Processo nº TST-RR-755-28.2010.5.03.0143**. 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Vieira de Mello Filho, publicado em 19/09/2014. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=755&digitoTst=28&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0143>>. Acesso em: 05 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão do Processo nº TST-E-RR 3886/2000-071-09-00**. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Aloysio Corrêa da Veiga, publicado em 31/03/2008. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2013980/embargo-em-recurso-de-revista-e-rr-3886003120005090071-388600-3120005090071/inteiro-teor-10363940>>. Acesso em: 30 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão do Processo nº TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5**. Pleno do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Ives Gandra Martins Filho, publicado em 17/11/2008. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20154000-83.2005.5.12.0>>

046&base=acordao&numProclnt=133296&anoProclnt=2007&dataPublicacao=13/02/2009%2007:00:00&query=>. Acesso em: 05 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial - SDC nº 30**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA30>. Acesso em: 08 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedente Normativo - SDC nº 6**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN06>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 244**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em: 05 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 01 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 6**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 02 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 01 out. 2016.

BUTLER, Judith. **Sujeitos de Sexo / Género / Deseo**. Disponível em: <<http://historiacultural.mpbnet.com.br/feminismo/>>. Acesso em: 23 out. 2016.

CARLOTO, Cássia Maria. **Gênero, Reestruturação Produtiva e Trabalho Feminino**. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v4n2_carlotto.htm>. Acesso em: 05 jun. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. 1349 p.

CENTRO POR LA JUSTICIA Y EL DERECHO INTERNACIONAL. **Evaluación del Estatuto del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de La Convención de Belém do Pará**. Disponível em: <https://www.cejil.org/sites/default/files/legacy_files/Documento_2_sp_0.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016.

CHARLESWORTH, Hilary. **¿Qué son los "Derechos Humanos Internacionales de la Mujer?** Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:V7B5B7h3J8cJ:https://www.poder-judicial.go.cr/violenciaintrafamiliar/images/documentos/Bibliograf%25C3%25ADa%2520recomendada/Charlesworth,%2520%25C2%25BFQue%2520son%2520los%2520derechos%25>>

20humanos%2520de%2520las%2520mujeres.rtf+&cd=6&hl=pt-BR& ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 10 set. 2016.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Estándares Jurídicos: igualdad de género y derechos de las mujeres**. Disponível em: <<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EstandaresJuridicos.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2016.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Americana de Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>>. Acesso em: 05 set. 2016.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher**. Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m. Belem.do.Para.htm>>. Acesso em: 12 set. 2016.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvInterConcDirPolMul.html>>. Acesso em: 12 set. 2016.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile**: sentencia de 24 de febrero de 2012. Disponível em: <http://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf>. Acesso em: 22 out. 2016.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-4/84**. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_04_esp.pdf>. Acesso em: 22 out. 2016.

D'INCAO, Maria Ângela. Mulher e Família Burguesa. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. 678 p.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O Procedimento Patronal de Revista Íntima: possibilidades e restrições. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. (coord.). **Trabalho da Mulher**: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. 296 p.

DEL PRIORE, Mary. Magia e Medicina na Colônia: o corpo feminino. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. 678 p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. 1568 p.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre**: 2014. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/2015/2015pedmulherpoa.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A Presença Feminina no Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de São Paulo**: 2014. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/2015/2015pedmulhersao.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Empreendedoras e Trabalhadoras em Micro e Pequenas Empresas**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anuario/2014/anuarioMulher.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/livro/2016/cadernoObservatoNacionalMerdadoTrabalho.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

ESCALLIER, Christine. **Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã de Olympe de Gouges**. Disponível em: <http://www3.uma.pt/blogs/christine_escallier/wp-content/uploads/2010/12/prefacio-declaracao-de-olymppe-de-gouges.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2016.

FALCI, Miridan Knox. Mulheres do Sertão Nordeste. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. 678 p.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004. 660 p.

FIGUEIREDO, Luciano. Mulheres nas Minas Gerais. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. 678 p.

FRANÇA. **Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>>. Acesso em: 10 set. 2016.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016. 468 p.

FREIRE, Paulo. **Conscientização: Teoria e Prática da Libertação: uma introdução ao pensamento de Paulo Freire**. São Paulo: Cortez e Moraes, 1980. 102 p.

GEBARA, Ademir. **O Mercado de Trabalho Livre no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1986. 213 p.

GIULANI, Paola Cappellin. Os Movimentos de Trabalhadoras e a Sociedade Brasileira. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. 678 p.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. 454 p.

GOSDAL, Thereza Cristina. Direito do Trabalho e Relações de Gênero: avanços e permanências. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia. **Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações**. São Paulo: LTr, 2007. 245 p.

GOUZE, Marie. **Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-anteriores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-dos-direitos-da-mulher-e-da-cidada-1791.html>>. Acesso em: 10 set. 2016.

GUNTHER, Luiz Eduardo. GUNTHER, Noeli Gonçalves da Silva. **A Igualdade de Direitos entre Homens e Mulheres nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=2056013>. Acesso em: 01 out. 2016.

GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos Humanos, Princípio da Igualdade e Não Discriminação: sua aplicação às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. 205 p.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 26ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. 220 p.

IKAWA, Daniela. Direito às Ações Afirmativas em Universidades Brasileiras. In: SARMENTO, Daniel. IKAWA, Daniela. PIOVESAN, Flávia. (coords.). **Igualdade, Diferença e Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. 946 p.

ITÁLIA. **Constituição Italiana de 1948**. Disponível em: <[http://www.educazioneadulti.brescia.it/certifica/materiali/6.Documenti_di_riferimento/La%20Costituzione%20in%2015%20lingue%20\(a%20cura%20della%20Provincia%20di%20Milano\)/Costituzionelitaliana-Portoghese.pdf](http://www.educazioneadulti.brescia.it/certifica/materiali/6.Documenti_di_riferimento/La%20Costituzione%20in%2015%20lingue%20(a%20cura%20della%20Provincia%20di%20Milano)/Costituzionelitaliana-Portoghese.pdf)>. Acesso em: 15 set. 2016.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e Vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994. 124 p.

LAZZARI, João Batista. CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Manual de Direito Previdenciário**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. 1367 p.

LAZZARIN, Helena K. LAZZARIN, Alexandra V. A (In)Compatibilidade da Intermediação da Mão de Obra no Brasil com o Princípio da Fraternidade. In:

BARZOTTO, Luciane Cardoso. GUEDES, Priscila A. GUEDES, Gabriel P. (orgs.). **Direito e Fraternidade**: em busca de respostas. Porto Alegre: Editora Sapiens, 2016. 286 p.

LAZZARIN, Sonilde K. **A Revitalização do Princípio da Fraternidade**: elemento norteador das relações interprivadas laborais na sociedade contemporânea. 1ª ed. Saarbrücken, Germany: AV Akademikerverlag GmbH & Co. KG (Brasil: Novas Edições Acadêmicas), 2013. 509 p.

LAZZARIN, Sonilde K. Legislação Brasileira e sua Repercussão na Transição do Trabalho Compulsório para o Trabalho Livre no Século XIX. In: FLORES, Moacyr. (org.). **Brasil Colônia & Império**. Porto Alegre: EDIPLAT, 2006. 142 p.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. 376 p.

LOPES, Otavio Brito. **Minorias, Discriminação no Trabalho e Ação Afirmativa Judicial**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1313830/Minorias,%20discrimina%C3%A7%C3%A3o+no+trabalho+e+a%C3%A7%C3%A3o+afirmativa+judicial>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

LOURO, Guacira Lopes. Mulheres na Sala de Aula. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. 687 p.

MAGALHÃES, Elizabeth K. C. de. GIACOMINI, Sônia Maria. A Escrava Ama-de-Leite: anjo ou demônio? In: BARROSO, Carmen. COSTA, Albertina Oliveira. (orgs.). **Mulher, Mulheres**. São Paulo: Cortez e Fundação Carlos Chagas, 1983. 135 p.

MARQUES, Lílian Arruda. SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho**: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. 214 p.

MARTÍNEZ, Fernando Rey. **La Discriminación Múltiple**: una realidad antigua, un concepto nuevo. Disponível em: <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/715/La_discriminaci%C3%B3n_m%C3%BAltiple.pdf?sequence=1>. Acesso em: 22 out. 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015. 940 p.

MARTINI VIAL, Sandra Regina. **Direito Fraterno na Sociedade Cosmopolita**. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/281/28101207.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 36ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 768 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32^a ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 1296 p.

MAZZEO, Carla Costa da Silva. **Preconceito e Discriminação de Gênero**: conceitos, estigmas e educação para a construção de uma nova conduta social. Curitiba: Juruá, 2015. 152 p.

MCKEAN, Warwick. **Igualdad y Discriminación en el Derecho Internacional**. Disponível em: <www.anuariodch.uchile.cl>. Acesso em: 05 set. 2016.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **II Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade**: principais causas de afastamento do trabalho entre homens e mulheres empregados da iniciativa privada. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/04/Texto-02_2014-2%C2%BA-Boletim-Rev-Final-04_12.pdf>. Acesso em: 30 out. 2016.

MORAES, Eunice Léa de. A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho**: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. 214 p.

MOREIRA, Diva. Mulheres Negras na Luta pela Reparação. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia. **Trabalho de Mulher**: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007. 245 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Proibição de Discriminar o Empregado**. Disponível em: <<http://www.ojs.fdsbc.servicos.ws/ojs/index.php/fdsbc/article/view/489/326>>. Acesso em: 16 set. 2016.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e Trabalho**: desigualdades e discriminações em razão de gênero. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. 414 p.

OLSEN, Frances. **El Sexo del Derecho**. Disponível em: <<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/el-sexo-del-derecho.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Carta das Nações Unidas**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm>. Acesso em: 12 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Compilação de Instrumentos Internacionais de Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2011/06/Compilation-of-HR-instruments-and-general-comments-2009-PDHJTimor-Leste-portugues.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial**. Disponível em:

<<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discriminacao.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discriminacao.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direitos-da-Mulher/convencao-sobre-os-direitos-politicos-da-mulher.html>>. Acesso em: 12 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração de Istambul sobre Assentamentos Humanos**. Disponível em: <<http://pfdc.pgr.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/moradia-adequada/declaracoes/declaracao-de-istambul-sobre-assentamentos-humanos>>. Acesso em: 05 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do Milênio**. Disponível em: <<https://www.unric.org/html/portuguese/uninfo/DecdoMil.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher**. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequi_m.pdf>. Acesso em: 05 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração e Programa de Ação de Viena: Conferência Mundial sobre Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e formas Conexas de Intolerância**. Disponível em: <<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/Racismo.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Relatório da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento: Plataforma de Cairo**. Disponível em: <<http://www.unfpa.org.br/Arquivos/relatorio-cairo.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ABC dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras e Igualdade de Gênero**. Disponível em:

<<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/abc.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 100**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em: 12 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 103**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>>. Acesso em: 12 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 05 abr. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 156**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf>. Acesso em: 12 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 171**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/515>>. Acesso em: 12 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 183**. Disponível em: <http://direitoshumanos.gddc.pt/3_4/IIIPAG3_4_4_A.htm>. Acesso em: 20 out. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 189**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente**: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008. 176 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Equilíbrio entre Trabalho e Família**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/equil%C3%ADbrio-entre-trabalho-e-fam%C3%ADlia>>. Acesso em: 10 out. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Gender Equality at the Heart of Decent Work**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_105119.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade no Trabalho**: um desafio contínuo. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobal_2011.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no Trabalho**: tendências 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en Brasil**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_318195.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente para uma Vida Digna**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/809>>. Acesso em: 10 abr. 2016.

PAIVA, Sérgio Rosa de. **Mulheres do Rio Grande do Sul: diversidade**. Porto Alegre: SFERASRP Editora de Artes, 2006. 338 p.

PAUTASSI, Laura C. Discriminaciones Legitimadas: las trabajadoras en la legislación comparada. In: IBÁÑEZ, María Nieves Rico. NAVARRO, Flavia Marco. **Privilegiadas y Discriminadas: las trabajadoras del sector financiero**. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas, 2009. 227 p.

PEDRO, Joana Maria. Mulheres do Sul. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. 678 p.

PIERDONÁ, Zélia Luiza. A Proteção Previdenciária da Mulher como Exercício de Cidadania. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia. **Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações**. São Paulo: LTr, 2007. 245 p.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Proteção à Maternidade. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2009. 296 p.

PRADEZ, Charles. Movimento Associativo Abolicionista. In: LEITE, Miriam Moreira. **A Condição Feminina no Rio de Janeiro: século XIX**. São Paulo: HUCITEC, 1984. 223 p.

PRADO JÚNIOR, Caio. **História Econômica do Brasil**. 37ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1976. 364 p.

QUINTANA, Carmen Rosa Villa. **Mecanismos de Protección de Derechos Humanos: sistema de Naciones Unidas**. Disponível em: <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MCSH/MCSH-01/Unidad_4/lecturas-Obligatorias/Mecanismos_Internacional_de_Proteccion_DH_Carmen_Quintana.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016.

QUIROGA, Cecilia Medina. **La Convención Americana: teoría y jurisprudencia**. Disponível em: <<http://www.puce.edu.ec/sitios/biblioteca/pdf/CorteInteramericana-MedinaCecilia.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

QUIROGA, Cecilia Medina. **Los 40 años de la Convención Americana sobre Derechos Humanos a la luz de cierta jurisprudencia de la Corte Interamericana**. Disponível em: <www.anuariodch.uchile.cl>. Acesso em: 16 set. 2016.

RAGO, Margareth. **Do Cabaré ao Lar**: a utopia da cidade disciplinar e a resistência anarquista. Brasil 1890-1930. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014. 218 p.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da Antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. 294 p.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000. 453 p.

ROJAS, Claudio Nash. **El Sistema Interamericano de Derechos Humanos em Acción**: aciertos y desafíos. México: Porrúa, 2009. 304 p.

SALDANHA, Jânia Maria Lopes. **Cooperação Jurisdicional**: reenvio prejudicial: um mecanismo de direito processual a serviço do direito comunitário: perspectivas para sua adoção no Mercosul. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. 144 p.

SALDANHA, Jânia Maria Lopes. MELLO, Rafaela da Cruz. **Internacionalização dos Direitos Humanos e Diálogos Transjurisdicionais**: uma análise da postura do Supremo Tribunal Federal brasileiro. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9dd943b1d5882bf9>>. Acesso em: 21 out. 2016.

SEGATO, Laura Rita. **Gênero e Colonialidade**: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. Disponível em: <<http://eces.revues.org/1533#quotation>>. Acesso em: 05 set. 2016.

SHELTON, Dinah. **Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos**. Disponível em: <<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13488/13756>>. Acesso em: 21 out. 2016.

SILVA, Antônio Álvares da. Trabalho da Mulher e do Menor. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Trabalho da Mulher**: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. 296 p.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 34ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2010. 926 p.

SILVA, Maria Aparecida Moraes. De Colona a Boia-Fria. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. 678 p.

SIMÓN, Sandra Lia. O Ministério Público do Trabalho e a Proteção do Trabalho da Mulher. In: ARAUJO, Adriane Reis de. FONTENELE-MOURÃO, Tânia. **Trabalho de Mulher**: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007. 245 p.

SOIHET, Rachel. Mulheres Pobres e Violência no Brasil Urbano. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. 678 p.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994. 573 p.

THOMÉ, Candy Florêncio. **A Licença-Paternidade como Desdobramento da Igualdade de Gênero**: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf>. Acesso em: 05 out. 2016.

TOBAR, Marcela Ríos. **Mujer y Política**: el impacto de las cuotas de género en América Latina. Disponível em: <http://www.idea.int/publications/women_and_politics/upload/MujeryPolitica_web_inlay.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016.

TOMEI, Manuela. **Análisis de los Conceptos de Discriminación y de Igualdade nel Trabajo**. Disponível em: <<http://documents.mx/documents/analisis-de-los-conceptos-de-discriminacion-y-de-igualdad-en-el-trabajo.html>>. Acesso em: 31 ago. 2016.

TOURAINÉ, Alain. **Igualdade e Diversidade**: o sujeito democrático. Tradução: Modesto Florenzano. São Paulo: EDUSC, 1998. 112 p.

TRINDADE, Antônio A. Cançado. **El Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el Siglo XXI**. Santiago: Editorial Jurídica del Chile, 2001. 559 p.

UPRIMNY, Inés Margarita. **La Protección Internacional de los Derechos Humanos**: el sistema de Naciones Unidas. Disponível em: <http://portal.uexternado.edu.co/pdf/1_facultadDerecho/documentos/COPIAS_SAND_Y_ABUABARA/la%20proteccion_001.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016.

VASCONCELOS, Iris Helena Guedes de. SOUSA, Silvana Vieira. **Ventre Livre e Razão Emancipadora**: mulher e abolição na Parahyba do Norte. In: FERREIRA, Luzilá Gonçalves. ALVES, Ivá. FONTES, Nancy Rita... et al. **Suaves Amazonas**: mulheres e abolição da escravatura no nordeste. Recife: Editora Universitária da UFPE, 1999. 236 p.

VENÂNCIO, Renato Pinto. **Maternidade Negada**. In: DEL PRIORE, Mary. (org.). **História das Mulheres no Brasil**. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2015. 678 p.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **Vindicación de los Derechos de la Mujer**. Edição de Isabel Burdiel. Tradução de Carmen Martínez Gimeno. Madrid: Ediciones Cátedra - Universitat de València - Instituto de la Mujer, 1994. 398 p.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2016**. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2016.

ZULOAGA, Patricia Palacios. **La No Discriminación**: estudio de la jurisprudência del Comité de Derechos Humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación. Disponível em: <<http://www.cdh.uchile.cl/media/publicaciones/pdf/7.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016.