

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”  
CENTRO UNIVERSITÁRIO “EURÍPIDES DE MARÍLIA” – UNIVEM  
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO

**SANDRO MARCOS GODOY**

**A DIMENSÃO CONSTITUCIONAL DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E  
A PROTEÇÃO DA MULHER NO DIREITO DO TRABALHO  
BRASILEIRO**

MARÍLIA  
2006

SANDRO MARCOS GODOY

A DIMENSÃO CONSTITUCIONAL DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E A  
PROTEÇÃO DA MULHER NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Dissertação apresentada ao Programa de  
Mestrado do Centro Universitário Eurípides de  
Marília, mantido pela Fundação de Ensino  
Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do  
Título de Mestre em Direito (Área de  
Concentração: Teoria do Direito e do Estado).

Orientadora:  
Profª. Dra. Norma Sueli Padilha

MARÍLIA  
2006

SANDRO MARCOS GODOY

A DIMENSÃO CONSTITUCIONAL DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E A  
PROTEÇÃO DA MULHER NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Banca examinadora da dissertação apresentada ao Programa de  
Mestrado da UNIVEM/F.E.E.S.R., para obtenção do Título de Mestre em Direito. Área de  
Concentração: Teoria do Direito e do Estado.

Resultado: \_\_\_\_\_

ORIENTADORA: Prof.<sup>a</sup> Dra. Norma Sueli Padilha

1º EXAMINADOR: Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado

2º EXAMINADOR: Prof. Dr. José Sebastião de Oliveira

Marília, 24 de novembro de 2006.

Àquele que me honra em permitir chamar-lhe de pai,  
"DEUS".

Àqueles que, por benevolência do Criador, me  
conceberam e a quem eu amo profundamente e devo  
minha formação e caráter, Marcos e Therezinha.  
Ao maior tesouro que conquistei, e razão maior do meu  
viver tão apaixonado, meus filhos Gabriela e Bruno.  
Àquela que me inspirou escrever sobre a mulher, na sua  
magnitude criatura e criadora, minha amada Mara.  
Às minhas irmãs Sheila e Aline e aos meus sobrinhos  
Guilherme, Sofia, Beatriz e João Vitor, os quais tenho  
como filhos.

## AGRADECIMENTOS

À Santíssima Trindade, motivo de minha inspiração e às pessoas sem as quais este trabalho não seria concluído: meus pais Marcos e Therezinha e respectivamente os avós paternos e maternos; a meus filhos amados Gabriela e Bruno e minha querida esposa Mara; à Associação Educacional Toledo de Presidente Prudente nas pessoas dos professores e amigos Sérgio Tibiriçá, Milton Pennacchi e Zely Pennacchi; às amigas da biblioteca da Instituição Toledo que não mediram esforços na garimpagem de obras para meu trabalho; aos meus alunos e aos estagiários Daniel e Thomas; à SABESP e aos amigos que comigo contribuíram, em especial, os Drs. José Roberto, José Custódio, Ivan Sobral e Roberto Tadeu; aos amigos que me acompanharam nesta jornada de estudos, Sirvaldo e Rosival; ao amigo querido de cultura inspiradora Pe. Aurélio; à minha orientadora Dra. Norma Sueli Padilha e aos Drs. José Sebastião de Oliveira e Edinilson Donisete Machado que enaltecem este momento de felicidade como também, ao professor Dr. Jayme Wanderley Gasparoto pela confiança e à Fundação Eurípides Soares da Rocha e finalmente a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

*Sermos diferentes não nos faz  
necessariamente desiguais.*

*O Autor.*

GODOY, Sandro Marcos. **A dimensão constitucional do princípio da igualdade e a proteção da mulher no direito do trabalho brasileiro**. 2006. 139 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2006.

## RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade um estudo crítico-dogmático e por objeto o paradigma entre o princípio constitucional da igualdade e as normas de proteção ao trabalho da mulher. A doutrina no direito se atém a uma análise positivista das diferentes normas que envolvem a matéria, porém sem demonstrar maior interesse pelas causas e concausas que as fizeram surgir. Nesta perspectiva, numa visão crítico-dogmática, pretende-se revelar o que realmente contém a igualdade legal constitucionalmente estabelecida, qual seja, que a evolução socioeconômica feminina fez com que a mulher alcançasse a igualdade legal, porém ainda não foi o bastante para lhe garantir a igualdade real. As peculiaridades que envolvem o feminino, principalmente em relação aos aspectos biológicos, possibilitam normas de intervenção mínima com proteção moderada à mulher no direito do trabalho brasileiro. Essas normas de proteção ao trabalho feminino não ferem o princípio da igualdade, mas acabam por incluir a mulher no contexto da igualdade real, única capaz de extinguir a desigualdade na relação de gênero.

**Palavras-chaves:** igualdade. mulher. direitos trabalhistas.

GODOY, Sandro Marcos. **A dimensão constitucional do princípio da igualdade e a proteção da mulher no direito do trabalho brasileiro.** 2006. 139 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2006.

#### ABSTRACT

This essay intends to present a critical-dogmatic study and the paradigm between the constitutional principle of equality and the woman work rules of protection as object. The Law doctrine has made a positivist analysis of the different rules involving this subject, however, it has not demonstrated great interest of the causes and concomitant causes, which have made them to arise. Thus, by using a critical and dogmatic vision, this essay reveals what the legal equality has constitutionality established, that is, the evolution has made woman reach a legal equality, but this has not been enough to guarantee a real equality. The peculiarities which involves the female genus, mainly those related with the biological aspects, has introduced the rules of minimal intervention that offer moderate protection for the woman in the Brazilian Labor Law. Those rules of protecting woman work do not damage the equality principle, but include woman in the real equality context, which is the unique capable to extinguish the inequality in the genus relationship.

**Keywords:** equality. woman. labor law.

GODOY, Sandro Marcos. **A dimensão constitucional do princípio da igualdade e a proteção da mulher no direito do trabalho brasileiro. 2006.** 139 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2006.

## RESUMEN

Este trabajo presenta una reflexión crítico-dogmática y tiene como objeto el paradigma establecido entre el principio constitucional de la igualdad y las normas de protección del trabajo de la mujer. La doctrina del derecho se atiene en un análisis positivista de las diferentes normas que envuelven la materia, pero sin demostrar mayor interés por las causas y concausas que se las hizo surgir. Así, utilizándose de una visión crítico-dogmática, se pretende revelar lo que realmente contiene la igualdad legal constitucionalmente establecida, que es la evolución socioeconómica femenina que, por su vez, hizo con que la mujer alcance la igualdad legal. Sin embargo, eso todavía no es lo suficiente para garantizar la igualdad real. Las peculiaridades que envuelven el femenino, principalmente en relación a los aspectos biológicos, posibilitan normas de intervención mínima con protección moderada a la mujer en el derecho de trabajo brasileño. Esas normas de protección del trabajo femenino no hieren el principio de la igualdad, pues incluye la mujer en el contexto de la igualdad real, única que puede extinguir la desigualdad en la relación de género.

**Palabras-Clave:** igualdad. mujer. derecho de trabajo.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1 – A DIMENSÃO CONSTITUCIONAL DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE	14
1.1 As concepções de igualdade.....	14
1.2 Igualdade formal ou legal e igualdade material ou real.....	16
1.3 Igualdade de homens e mulheres.....	20
1.4 Os ideais de igualdade feministas.....	24
1.4.1 A necessidade de conquista da liberdade antes da igualdade material.....	32
1.4.2 A evolução socioeconômica da mulher brasileira como forma de conquista da igualdade formal.....	36
CAPÍTULO 2 – O <i>DISCRÍMEN</i> AO TRABALHO DA MULHER.....	44
2.1 Discriminação na contratação.....	51
2.2 Salário inferior ao do homem.....	56
CAPÍTULO 3 – A NECESSÁRIA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER PARA A GARANTIA DA ISONOMIA MATERIAL.....	61
3.1 A proteção ao trabalho da mulher na Constituição de 1988, na CLT e nas legislações esparsas.....	64
3.2 Proteção ao mercado de trabalho.....	69
3.2.1 Proibição de exigência de atestado de gravidez ou esterilidade.....	72
3.2.2 Proteção à despedida arbitrária em virtude de gravidez e proteção à maternidade.....	76
3.3 Proibição de distinção salarial para mesma função.....	79
3.4 Duração do trabalho.....	84
3.5 Período de descanso.....	86
3.6 Trabalho noturno, perigoso e insalubre.....	89
3.7 Métodos e local de trabalho.....	91
CONCLUSÕES.....	93
REFERÊNCIAS.....	96
ANEXO A – Pesquisas FEE, FGTAS, Sine-RS, Seade-SP, Dieese.....	102
ANEXO B – Pesquisa Fundação Seade-SP.....	106
ANEXO C – Pesquisa Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatísticas-IBGE.....	118
ANEXO D - Pesquisa Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatísticas-IBGE.....	120
LEI Nº 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006.....	131

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por finalidade uma análise crítico-dogmática do paradigma estabelecido entre o princípio constitucional da igualdade e a proteção da mulher no direito do trabalho brasileiro.

A problematização reside justamente em saber se a proteção à mulher no direito do trabalho brasileiro ofende ou não o princípio constitucional da igualdade e, em responder questões como: por que a mulher brasileira não ocupa de forma igualitária o mercado de trabalho, ou mesmo supera o sexo oposto se há muito constitui a maioria da população brasileira?

A resposta a tais indagações pode conduzir obrigatoriamente a aceitar-se a existência do *discrímen negativo* que acaba por excluir ou mesmo limitar o acesso da mulher ao mercado de trabalho brasileiro.

A presente pesquisa desenvolver-se-á analisando-se no Capítulo 1 a dimensão constitucional da isonomia entre homens e mulheres e estudar-se-ão as concepções de igualdade acrescentando a dificuldade conceitual tanto quanto aquela que define “justiça”.

A distinção entre igualdade legal e igualdade real é abordado à luz da doutrina pátria tendo como paradigma os diversos constitucionalistas que tratam o tema de forma a demonstrar que a verdadeira igualdade feminina não se concretizará tão somente com a conquista da isonomia legal, mas sim quando alcançar a igualdade real.

Prosseguindo, estudar-se-á sob a ótica da evolução socioeconômica, os ideais feministas demonstrando que antes de conquistar a isonomia, há a necessidade da mulher brasileira conquistar a “liberdade” por meio de um longo avanço socioeconômico que já lhe proporcionou a conquista da igualdade legal.

Se não fosse a emancipação socioeconômica através da sua inserção no mercado de trabalho, estaria a mulher confinada no lar e nem mesmo a isonomia legal teria alcançado.

No Capítulo 2 dedicar-se-á a estudar o *discrímen* ao trabalho da mulher analisando-se a discriminação na contratação feminina tendo como fundamento as estatísticas atuais apresentadas com vistas a demonstrar o preconceito que sofre a mulher ao tentar ingressar no mercado de trabalho.

Muito embora constitua a maioria da população brasileira, o mercado de trabalho se mostra arredio à contratação feminina, o que tende a desaparecer no futuro como demonstram as recentes pesquisas sobre o assunto.

Ainda neste capítulo, ver-se-á que as estatísticas apontam que a média salarial paga à mulher é bem inferior àquela recebida pelo sexo oposto e que isto não é exclusividade entre as brasileiras e sim uma tendência mundial.

Muito embora a mulher venha ocupando cada vez mais o mercado de trabalho, como também funções de destaque em grandes empresas — antes restritas somente aos homens — ainda assim, a média salarial da mulher brasileira mostra-se bem inferior àquela recebida pelo homem.

O Capítulo 3 trata da necessária proteção ao trabalho feminino em algumas situações excepcionais, justamente para que propicie à mulher alcançar a tão sonhada igualdade real, única capaz de extirpar definitivamente a desigualdade na relação de gênero.

Analisar-se-á as três correntes doutrinárias que envolvem a questão: o *feminismo liberal* que sustenta a igualdade plena entre os sexos afastando qualquer possibilidade de intervenção normativa de forma a proteger o trabalho da mulher; o *feminismo moderado* que possibilita normas de intervenção mínimas e pontuais levando em consideração as peculiaridades biológicas e físicas que envolvem a mulher e a terceira corrente que defende a

plena proteção ao trabalho feminino levando em consideração a sua inferioridade em relação ao sexo oposto.

Estudar-se-á a proteção conferida ao trabalho da mulher pelo legislador constitucional e infraconstitucional como forma de amenizar a desigual competitividade no mercado de trabalho. Para tanto, analisar-se-á as medidas de proteção ao mercado de trabalho da mulher e as proibições de exigência de atestado de gravidez e esterilidade, bem como a proibição de despedida arbitrária em virtude de gravidez.

Permeando os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais, sempre à luz do modelo crítico, tratar-se-á de analisar a proibição quanto à distinção salarial na relação de gênero no desempenho de igual atividade, a duração do trabalho da mulher e o período de descanso, como também o trabalho noturno, perigoso e insalubre, métodos e local do trabalho feminino.

Finalizar-se-á colacionando o entendimento jurisprudencial a respeito do tema tratado no Supremo Tribunal Federal, no Superior Tribunal de Justiça, no Tribunal Superior do Trabalho, nos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 15ª Regiões que englobam São Paulo e interior do Estado paulista, bem como os Tribunais Regionais Federais da 2ª e 3ª Regiões que abarcam os Estados do Rio de Janeiro, Espírito Santo, São Paulo e Mato-Grosso do Sul, incluindo os julgados nos capítulos pertinentes.

Anexas apresentam-se as pesquisas realizadas por diversos institutos como IBGE, FEE, FGTAS, Sine-RS, Seade-SP e Dieese que deram suporte especial para a construção do Capítulo 2 em que se trata do *discrimen* ao trabalho da mulher brasileira.

Desenvolver-se-á a presente pesquisa utilizando-se o método indutivo e a análise doutrinária e jurisprudencial sobre o assunto abordado, além da coleta de dados estatísticos recentes.

Desta forma, partindo de uma concepção constitucional, evoluir-se-á para uma análise real e estatística do mercado de trabalho e das normas de proteção ao trabalho da mulher brasileira levando em consideração a relação de gênero e a possível ofensa ao princípio constitucional da igualdade.

## CAPÍTULO 1 – A DIMENSÃO CONSTITUCIONAL DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

### 1.1 As concepções de igualdade

A igualdade e seus ideais têm motivado os seres humanos ao longo dos tempos a estabelecerem um conceito uníssono e limitado de “igualdade”, tarefa tão árdua quanto definir nos mesmos limites, o conceito de “justiça”.

Tal não ocorre por malversação ou desde e sim porque o conceito de igualdade é tão subjetivo quanto amplo, sofrendo variações espaço-temporais levando em consideração o povo, tempo e o lugar.

As concepções igualitárias, na maioria das vezes, não são preenchidas num olhar comparativo com os semelhantes que nos cercam e sim numa visão mais ampla que nos insere no contexto social com direitos e garantias básicas e comuns a todos os seres humanos.

Sob esta ótica, é fácil aceitar que os direitos à vida, à dignidade, à liberdade de crença religiosa são valores que nivelam os homens tão somente pelo fato de existirem como seres humanos.

É o que se poderia chamar de *igualdade ampla* porque não leva em consideração sexo, condição social ou outro qualquer diferencial que distancie os homens uns dos outros.

Seria ingenuidade cingir-se a este tipo de igualdade quando se sabe que outras se revelam muito mais complexas e que demandam atenção especial porque, não raras vezes, dependem de conquistas individuais ou coletivas, revelando uma face inexistente na chamada “igualdade ampla”, qual seja, a de que as conquistas se alinhavam à capacidade do indivíduo ou de determinado grupo de lhe garantir certos bens e direitos que a outros são tolhidos.

Pode-se trazer como exemplo o direito à moradia, à saúde, à educação que são privativos de uma parcela da população brasileira, aliás, a minoria, enquanto os demais são alijados dessa igualdade, contentando-se com a “igualdade ampla” que lhes fora garantida quase que naturalmente como condição mínima de subsistência.

Surge, então, um descompasso entre os seres humanos, na medida em que a alguns são garantidos bens e direitos não reservados a outros, numa irrefutável “desigualdade social”. A marcha do progresso tem distanciado cada vez mais os homens e os mais agraciados sustentam como condição desta desigualdade sua capacidade pessoal de melhor gerir o dom que a todos foi concedido, qual seja, “o saber”.

A estapafúrdia justificativa só faz aumentar o abismo existente entre os seres humanos, estabelecendo cada vez mais uma situação irreversível de desigualdade real, agrupando aqueles que somente gozam a “igualdade ampla”, afastando-os dos demais que deles se diferenciam agraciados com bens e direitos que lhes insere numa “igualdade restrita” com seus pares.

Talvez encontrar-se-á sentido para isso na lição de Bobbio (2002, p. 24):

Em nenhuma das acepções historicamente importantes, a máxima pode ser interpretada como uma exigência de que *todos* os homens sejam iguais em *tudo*. A idéia que a máxima expressa é que os homens devem ser considerados iguais e tratados como iguais com relação àquelas qualidades que, segundo as diversas concepções do homem e da sociedade, constituem a essência do homem, ou a natureza humana enquanto distinta da natureza dos outros seres, tais como o livre uso da razão, a capacidade jurídica, a capacidade de possuir, a *dignidade social* (como reza o art. 3º da Constituição italiana), ou, mais sucintamente, a *dignidade* (como reza o art. 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem) etc.

Daí o motivo pelo qual se sustenta que o conceito de igualdade não é unívoco, mas deve levar em consideração questões espaço-temporais, variando de acordo com o povo, tempo e o lugar, como também se pode afirmar que as concepções de igualdade são distintas, ao menos em dois grupos; aquelas comuns a todos os homens (igualdade ampla) e aquelas comuns a uma parcela deles (igualdade restrita).

## 1.2 Igualdade formal ou legal e igualdade material ou real

A igualdade para alguns doutrinadores como Hans Kelsen não é senão a igualdade legal, tal quanto o trocadilho “o que a lei igualou o homem não desiguale”, de modo a reconhecer tão-somente a isonomia legal.

Este tipo de igualdade, também conhecida como “igualdade formal”, se revela em Norberto Bobbio (2002, p. 26)) como a única aceita universalmente quando reconhece que o verbete *todos são iguais perante a lei* não é exclusividade do nosso texto constitucional que o referenda no *caput* do artigo 5º.

Segundo Bobbio (2002, p. 26) no primeiro pós-guerra surge a *isonomia legal* como referencial balizador para todas as nações, mesmo diante das diferentes ideologias de cada qual:

Modernamente, o princípio se encontra enunciado nas Constituições francesas de 1791, 1793 e 1795; mais tarde, no art. 1º da Carta de 1814, no art. 6º da Constituição belga de 1830, no art. 24 do Estatuto Albertino (que regeu a monarquia italiana). Enquanto a Emenda XIV da Constituição dos Estados Unidos (1868) quer assegurar a todo cidadão *a igual proteção das leis*, o princípio é retomado e repetido, no primeiro pós-guerra, tanto pelo art. 109, § 1º, da Constituição de Weimar (1919) quanto pelo art. 7º, § 1º, da Constituição austríaca (1920) e, no segundo pós-guerra, para darmos exemplos de Constituições inspiradas em diferentes ideologias, tanto pelo art. 71 da Constituição búlgara (1947) quanto pelo art. 3º da Constituição italiana (1948).

Para ele o alvo principal da afirmação de uma *isonomia formal* é o cidadão dividido em categorias jurídicas distintas, dispostas de forma hierárquica onde os superiores têm privilégios em relação aos inferiores, deixando, assim, o que ele chama de Estado de ordens para ingressarem no Estado liberal burguês.

Importa esclarecer que apesar da sua universalidade, o princípio da *igualdade legal* está longe de ser claro o suficiente para não dar lugar a diversas interpretações,

principalmente nos casos em que a enunciação *todos são iguais perante a lei* é acompanhada de mais especificações em seu conteúdo como acontece com a atual Constituição brasileira<sup>1</sup>.

Por certo os acréscimos conceituais conduzem à subjetividade específica em cada diploma legal, no caso da nossa norma pátria a garantia à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Mesmo sem os acréscimos conceituais, a afirmação aristotélica mundialmente aceita de que *igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais* não é absoluta na medida em que poderia levar a indagações como: Quem são os iguais e quem são os desiguais?

De uma forma ou de outra, o conceito de igualdade não se mostra simples, revelando a existência de um paradigma conceitual ainda mais complexo do que aquele que aparenta ser, tanto que Dahl (1993, p. 8) noticia que: “*A lei pode presumir uma igualdade sem existência real, criando, assim, conseqüências imprevistas e involuntárias quanto à situação das mulheres*”.

Em uma interpretação mais subjetiva a respeito da *isonomia formal* revela o professor Celso Antônio Bandeira de Mello (1997, p. 9) que a igualdade legal não busca nivelar os cidadãos diante da norma, mas que a lei não pode ser editada de forma desigualitária:

1. Rezam as constituições — e a brasileira estabelece no art. 5º *caput* — que todos são iguais perante a lei. Entende-se, em concorde unanimidade, que o alcance do princípio não se restringe a nivelar os cidadãos diante da norma legal posta, mas que a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia.
2. O preceito magno da igualdade, como já tem sido assinalado, é norma voltada quer para o aplicador da lei quer para o próprio legislador. Deveras, não só perante a norma posta se nivelam os indivíduos, mas, a própria edição dela assujeita-se ao dever de dispensar tratamento equânime às pessoas.

---

<sup>1</sup> 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.

Este parece ser o mesmo entendimento de Alexandre de Moraes (2003, p. 65) na interpretação da *igualdade legal* ao afirmar que o princípio constitucional opera-se em dois planos distintos, um vinculando o legislador no ato de elaboração das leis e outro ao vincular o intérprete. Tanto para um como para o outro a *igualdade legal* deve ser observada.

Neste contexto, parece que ambos os doutrinadores acenam para um outro tipo de igualdade, qual seja, a *igualdade material*. Aquela que trata de características subjetivas que variam em cada indivíduo ou grupo de indivíduos; aquilo que chamamos de *igualdade real* e que busca amenizar a desigualdade imposta pela *isonomia legal*, levando em consideração a distinção de sexo, cor, raça, religião e outras tantas inumeráveis.

Com a mesma propriedade alerta Pereira (2005, p. 146) que a igualdade na lei não proíbe que as diferenças de gêneros sejam consideradas, revelando-se ciente da necessidade de reconhecimento da *igualdade real*.

E concluí que “A questão que ainda persiste é o cumprimento do princípio da *igualdade material*. A viabilização dessa igualdade implica em tratamento diferenciado em determinadas situações para que o princípio possa se fazer valer” (PEREIRA, 2005, p. 146).

Isto nos é apresentado de forma ainda mais clara pelo professor José Afonso da Silva (2002, p. 212-213) quando se refere à *igualdade formal* como sendo de cunho eminentemente negativo de forma a abolir eventuais privilégios ou isenções. Que tal não é a única forma de isonomia e que paralelo a ela existe a *isonomia material*, única capaz de extirpar a desigualdade causada pela *isonomia legal*.

Corretamente acena Silva (2002, p. 214) no sentido de esclarecer que todas as Constituições brasileiras sem exceção trataram da *igualdade formal*, porém a atual Carta Magna além de dispor sobre ela também cuida da *igualdade material*.

Pedro Lenza (2006, p. 531) sustenta posição idêntica quando afirma que não se deve buscar somente a *isonomia formal*, mas também, e até mais imprescindível, é conhecermos a

*isonomia material* na medida que se deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais conforme suas desigualdades.

Esta é a correta concepção de igualdade que se deve buscar como revela Rui Barbosa (1980, p. 20) em sua **Oração aos Moços**:

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real.

Com percuciência, muito bem distingue igualdade formal e material José Sebastião de Oliveira (2002, p. 109-110):

Pela análise sistemática da Constituição Federal, verifica-se que ela adotou a igualdade relativa entre os seres humanos, jamais a absoluta, e nisso andou bem. Deixou de lado o tratamento meramente formal, sempre presente em todos os textos constitucionais anteriores e foi mais adiante: garantiu a verdadeira igualdade, a igualdade material entre homens e mulheres e, via de consequência, entre os cônjuges. Bem se sabe que a igualdade absoluta, antes utópica, é um erro, com a devida *venia* ao entendimento em contrário. Isso não quer dizer que se esteja pregando o privilégio de alguns sobre outros, mas sim que as pessoas são naturalmente desiguais. Existem certas desigualdades que merecem um tratamento especial do legislador. Caso contrário, estaria ele permitindo injustiças e arbitrariedades nas quais existem situações justificadoras de um tratamento desigual. É em relação a essas desigualdades que o constituinte atuou tratando desigualmente os desiguais ao fim de que se alcance o desiderato da igualdade material, não havendo nenhuma afronta ao preceito constitucional.

Como foi visto, a distinção entre *isonomia formal* e *material* se faz necessária, ao menos conceitualmente neste primeiro momento, já que se tratará das concepções de proteção à mulher no direito do trabalho, fator que distingue do tratamento legal dispensado ao homem levando em consideração as concepções de *isonomia*.

### 1.3 Igualdade de homens e mulheres

A isonomia de homens e mulheres merece especial destaque mesmo porque essa igualdade já faz parte do contexto geral estabelecido no *caput* do artigo 5º da atual Constituição Federal ao estabelecer que *todos são iguais perante a lei — isonomia formal*.

Não bastasse a *isonomia legal* expressamente estabelecida, outros artigos referendam a *isonomia real* como no artigo 3º, IV que afirma constituir objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil promover o bem de todos *sem preconceitos de sexo*, como também no artigo 7º, XXX que *proíbe a diferenciação de salário por motivo de sexo*.

Enfim, é desnecessário ressaltar que a *igualdade formal* na relação de gênero está presente no texto constitucional atual, porém o reconhecimento do legislador pela luta árdua da mulher brasileira na conquista de seus direitos reluz de forma expressa na Constituição brasileira de 1.988 quando reconhece em diversos artigos a *igualdade material*, em especial no inciso I do artigo 5º ao estabelecer que *homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações*.

A igualdade estabelecida neste inciso certamente busca enaltecer a figura feminina antes sufocada pela marginalidade, vivendo à sombra e as sobras dos direitos relegados pelos homens.

Queixosa com a situação da mulher, Denise Novais (2006, p. 112) ressalta a necessidade premente de suplantar a igualdade formal em direção à igualdade material: “*Entretanto, essa proclamada igualdade tem se revelado apenas no âmbito formal, sendo árdua a tarefa de transforma-la em realidade fática*”.

Não foi a única manifestação expressa do legislador constitucional de forma a reconhecer a *igualdade material* à mulher. Além das já contempladas, o artigo 226, § 5º,

extirpa definitivamente a figura do cabeça de casal na direção da família e o pátrio poder dá lugar ao poder familiar: “*Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher*”.

O mesmo tratamento diferenciado é dispensado à mulher pelo legislador infraconstitucional onde encontramos exemplo na Consolidação das Leis do Trabalho — Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1.943, que tem capítulo específico tratando da **Proteção do Trabalho da Mulher** a partir do artigo 372.

Não se vislumbra algo diferente em relação às leis esparsas, dentre elas a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1.995, que proíbe a exigência de atestado de gravidez ou esterilidade, além de outras práticas discriminatórias contra a mulher e a Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1.999, que inseriu o artigo 373-A na CLT que proíbe referências de contratação fundadas em sexo, idade, cor, situação familiar, estado de gravidez e outras formas de discriminação em anúncios de contratação.

Recentemente, dando plena eficácia ao art. 226, § 8º da Carta Magna, a Lei 11.340, de 7 de agosto de 2.006, cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher e, afeta à peculiaridade do sexo feminino, traz disposições legais específicas a fim de compensar a disparidade na relação de gênero. É um exemplo claro e recentíssimo de que o legislador está preocupado em garantir à mulher a *isonomia material*.

Nas palavras de Moraes (2003, p. 68) nem se diga que a interpretação desses dispositivos torna inaceitável a utilização do *discrimen sexo*, porque não é utilizado com o propósito de desnivelar materialmente a mulher do homem, mas tem por finalidade justamente o contrário, atenuar os desníveis já que antes da Constituição de 1.988 era ela extremamente discriminada.

Para Simone de Beauvoir (1980b, p. 246) impor ao sexo masculino uma carga desigual e mais elevada às vezes representa justamente o sentido de igualdade que se deve

buscar: “Para que na associação de ambos se realize uma aparente igualdade, é preciso que seja ele quem dê mais, pelo fato de possuir mais”.

Assim também leciona Novais (2006, p. 114) ao afirmar que: “Muitas vezes, estabelecer diferenças é necessário para a própria garantia da igualdade”.

Inclusive com propriedade revela Lafayette Pozzoli (2003, p. 179) que a Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia, em relação à igualdade entre homens e mulheres, possibilita expressamente o *discrimen positivo* com medidas que prevejam regalias se exigir a relação de gênero<sup>2</sup>.

Esta tendência de inserção feminina na *isonomia material* não é exclusividade entre as mulheres brasileiras e certamente deve ser atribuído à emancipação socioeconômica, em especial à conquista feminina do mercado de trabalho mundial como revela Beauvoir (1980b, p. 449):

O Código francês não mais inclui a obediência entre os deveres da esposa, e toda cidadã tornou-se eleitora; essas liberdades cívicas permanecem abstratas quando não se acompanham de uma autonomia econômica. Foi pelo trabalho que a mulher cobriu em grande parte a distância que a separava do homem; só o trabalho pode assegurar-lhe uma liberdade concreta.

Matéria publicada em comemoração ao dia da mulher pela professora de sociologia contemporânea Lucila Scavone no jornal Folha de São Paulo em periódico especial denominado “Mulher”, de 18 de março de 2005, revela que elas dão conta de que querem mais:

Assim, as organizações feministas contemporâneas colocaram as questões privadas na pauta das discussões, reivindicando a divisão sexual do trabalho doméstico e a livre escolha da maternidade (liberdade da contracepção e aborto).

---

<sup>2</sup> Art. 23. Igualdade entre homens e mulheres. Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres, em todos os domínios, inclusive em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.

Para French (1992, p. 13), doutora em filosofia pela Universidade de Harvard, as idéias feministas de *igualdade material* datam aproximadamente de 1.848 e por isso não se mostram recentes.

Esta ausência de liberdade, em grande parte manipulada pelo Estado enquanto poder dominante e alienante, segundo Foucault (1999, p. 302) chega às raias de cobrir do orgânico ao biológico.

Ainda sobre a evolução socioeconômica da mulher e sua importância no mercado de trabalho no século XX revela Soares (1978, p.148):

Para que se tenha idéia da importância econômico-social contemporânea quanto ao exercício de atividade profissional pela mulher, basta citar o exemplo do que ocorre nos dois países mais adiantados, quer na esfera capitalista, quer na socialista: segundo dados de 1968, existiam na União Soviética 121.600.000 mulheres, das quais 5.361.032 trabalhavam e 1.042.000 estudavam. As mulheres começaram a se preocupar com a sua feminilidade e um novo tipo de consumidora nasceu na procura de cosméticos, roupas modernas, móveis mais confortáveis. Nos Estados Unidos, ao lado da mulher que está condicionada ao seu papel de dona-de-casa, está também a nova mulher que além de se preocupar com sua situação de mãe, preocupa-se com um trabalho fora do âmbito familiar.

Numa visão sociológica, Sabino Jr. (19--., p. 228) acrescenta que estas atividades mantidas fora do lar conduziram as mulheres a um aperfeiçoamento profissional que acabou por iniciar uma árdua luta concorrencial entre os sexos que se findará obrigatoriamente com a união de ambos contra a exploração comum.

Periféricamente nas concepções marxistas encontrar-se-á amparo para a temática, em especial na Ideologia Alemã de Marx e Engels (1984, p.27):

Pode-se distinguir os homens dos animais pela consciência, pela religião ou por tudo que se queira. Mas eles próprios começam a se diferenciar dos animais tão logo começam a *produzir* seus meios de vida, passo este que é condicionado por sua organização corporal. Produzindo seus meios de vida, os homens produzem, indiretamente, sua própria vida material.

Enfim, é na *isonomia material* que se encontra a verdadeira igualdade que reveste homens e mulheres sem a qual viver-se-á uma ilusória isonomia caracterizada pela desigualdade de gêneros, tendo como pano de fundo a *igualdade legal*.

## 1.4 Os ideais de igualdade feministas

Restou demonstrado que as lutas pelos ideais de igualdade feministas não são recentes e as mulheres em toda parte do mundo há muito os reivindicam, cada qual se expressando com movimentos próprios que marcaram sua época.

É bem verdade que a maioria dos doutrinadores estuda o feminismo a partir da Revolução Francesa como revela Pinho (2005, p. 27): “*Assentado o conteúdo e a extensão do vocábulo “feminismo”, não há dele se falar em tempos muito anteriores à Revolução Francesa*”.

Aliás, esclarece Dahl (1993, p. 13) que a palavra *feminismo* teve sua origem no século XIX entre os franceses para designar os diferentes grupos que tentavam melhorar a situação das mulheres.

Como desafio, não se pode, porém, relegar o estudo histórico da evolução da mulher que precede a essa época como forma de melhor aprimorar do presente trabalho, até porque os ideais feministas como sói acontecer, não são modernos, mas milenares.

No entanto, uma grande dificuldade se apresenta. O fato de se escolher o início da trajetória do estudo na antiguidade não permite afirmar que a história da mulher aí começou, quando se sabe, principalmente pelos teólogos, que ela estava presente desde a criação como revela o Livro do Gênesis.

A trajetória da evolução feminina e seus ideais não permitem auferir com o mesmo entusiasmo de Sabino Jr. (19---, p. 11) que a mulher, milênios atrás, ocupava uma posição de relevo e destaque na sociedade, muito mais valorizada do que se pensa.

1. É inverídica a assertiva de que a mulher antigamente se equiparava ao animal de carga. Milênios antes de nossa era, ocupava a mulher posição de relevo na sociedade, praticava esportes arriscados, como corrida em Creta,

incumbia-lhe a observância do culto, aparecendo os homens em misteres secundários.

Arriscar-se-á afirmar que o desvalor da mulher esteve presente na grande maioria dos povos antigos, perpetuando-se para as demais gerações como que a herança transmitida e, o pouco valor que se lhe atribuía, devia-se ao fato de ser ela, na magnitude do seu sacro ofício, mãe, geradora e criadora dos homens que a sobrepujavam. Afora esse desconsiderável fator biológico nada mais lhe garantia respeito.

Entre os babilônios e hindus encontram-se os Códigos de Hamurábi de 2.067 a.C. e Manu de 1.300 a.C., tracejando a história da mulher com imposições severas e desiguais mesmo diante de ofensas legais comuns a ambos os sexos.

É o que revela Vieira (2002, p. 25) ao tratar das relações extraconjugais entre os babilônios, de forma a apontar que o homem infiel, chamado de “saidor”, teria como castigo o abandono da esposa traída enquanto a mulher infiel receberia uma pena muito mais severa sendo lançada para a morte na corrente tormentosa de um rio.

Entre os hindus as leis de Manu, filho de Sarasvati com Brahma — deus dos deuses — traz disposições semelhantes como revela Vieira (2002, p. 82-83) e a mulher que mantivesse relações sexuais extraconjugais receberia como sentença o castigo de servir como refeição aos cães em lugar público, enquanto o homem que praticasse o mesmo fato seria condenado a uma pena pecuniária.

Mais próximo da Era Cristã encontra-se a Lei das XII Tábuas que, segundo Vieira (2002, p. 132) era a legislação responsável pela condução da vida dos romanos em 451 a.C., e se verificam severas imposições às mulheres infiéis e nenhuma aos homens que procedessem da mesma forma.

Ainda entre os romanos, em um salto de evolução, ingressar-se-á na Era Cristã encontrando instrumento legislativo que mais tarde influenciaria completamente o sistema jurídico brasileiro e de muitos outros povos.

O *corpus juris civilis* era um compêndio de legislações criado no ano de 529 d.C. por Flavius Petrus Sabbatius Justinianus — o Imperador Justiniano — dividido em quatro partes: *Instituta, Digesto, Códigos e Novelas*.

Tal não ocorreria sem a influência marcante de Teodora, a imperatriz que ao lado de Justiniano conduziu o império romano, ora surgindo como salvadora, ora como algoz do povo romano. Ressalte-se que os historiadores atribuem a ela os grandes feitos que levaram o imperador a perpetuar seu nome entre os romanos, mormente nas diversas ocasiões em que, ameaçado, propunha deixar o império em fuga.

Era Teodora quem o dissuadia da idéia fazendo-o reinar, mesmo que às vezes aquela figura feminina utilizasse argumentos desprovidos do mínimo de humanidade e ternura assombrando até mesmo os homens mais corajosos do Império.

Narra-nos Henry Thomas (1959, p. 23) que em certa ocasião, estando a imagem de Justiniano tão fragilizada a ponto de pensar em deixar o Império, Teodora, embora seriamente enferma, fecunda-lhe a idéia de distribuir alimento entre o povo faminto e de realizar uma grande festa em comemoração ao evento onde se apresentariam para assistir os gladiadores na arena, principal atração entre os romanos.

Uma grande festa se seguiu entre uma luta e outra e, ao cair da tarde, retiram-se Justiniano e Teodora e eis que surge na arena o exército romano comandado pelo general Belisário em manobra militar fervorosamente aplaudido pelo povo que bebiam e comiam assistindo às festividades.

Não sabiam, pois, que o ato programado por Teodora era uma manobra militar real, tanto que os arqueiros, sob o comando do general, dispararam e, ao cair da tarde, trinta mil romanos entre homens, mulheres e crianças jaziam mortos na arena.

Essa influência de Teodora sobre o Imperador não foi suficiente para minimizar as grandes restrições à figura feminina quando da criação do *corpus juris civilis*, nem inibiu o

descompasso com que a legislação privilegiou os direitos dos homens, tanto que o Digesto de Justiniano (2002, p. 60) chegou a reconhecer expressamente esta desigualdade<sup>3</sup>.

É bem verdade que em certos povos o primor pela figura feminina não era suficiente para garantir direitos equiparáveis aos homens, mesmo que em alguns ela se situasse pouco acima dos escravos, classe que somente suplantava escala entre o povo hindu que abaixo desta casta provindos dos pés de Brahma, encontravam-se os impuros ou párias — aqueles proibidos de banharem-se no rio Ganges e ler o Vedas.

Ao situar a mulher da antiguidade em completa desigualdade com o sexo masculino, acreditar-se-á não estar violando nenhuma regra cronológica de evolução histórica, muito embora, como dito, reconheçam-se alguns privilégios estabelecidos ao sexo feminino entre os povos antigos, o que não lhe confere senão o mínimo reconhecimento ao sacrossanto mister de gerar em seu ventre. Não fosse isto, nem mesmo o mínimo respeito lhe seria assistido.

Não se pode afirmar, porém, que a luta pela igualdade feminina inexistia. Na Idade Média a posição da mulher ganha contornos de maior liberdade e passa ela a conhecer, ao lado do homem, certa respeitabilidade que se materializa de forma definitiva entre os trovadores que diuturnamente pregam o amor como virtude da beleza feminina.

Nas palavras de Sabino Jr. (19-- , p. 29): *“Surgindo a vida cortesã, a mulher deixa a de reclusa dos primórdios tempos medievais, freqüenta os salões, é respeitada e mimada, constitui objeto de canções e trovas e de romances de cavalaria”*.

A mulher passa a auxiliar o marido nos afazeres no campo e no comércio, além dos encargos domésticos, e nas esferas mais elevadas permanecia no lar ou comparecia às reuniões sociais ou palacianas ao lado do esposo.

---

<sup>3</sup> D.1.5.9 Em muitas partes do nosso direito a condição das mulheres é pior do que a dos homens .

É bem verdade que neste período as imperatrizes eram recrutadas em virtude da sua beleza valorizando ainda mais a figura feminina, muito embora o fossem, também, para cerrar compromissos de miscelânea entre as nações.

Mas enfim, na Idade Média surge uma nova mulher, muitas vezes ascendendo ao poder no lugar do marido como ocorrera com Zoé, após a morte de Leão VI; Jimena, esposa de Rui Dias de Bivar, que assumiu, com a morte do marido, a Espanha daqueles tempos; Branca de Castela, viúva de Luís VIII, de França, que exerceu a regência até que seu filho atingiu a maioridade; Catarina de Médicis que foi casada com Henrique II e ocupou a regência francesa durante a menoridade de Carlos IX e assim outras tantas mulheres que assumiram, primeiro ao lado dos maridos e depois, na ausência deles, a direção de grandes nações revelando ideais femininos antes ocultos.

Outras se destacaram não tanto pela nobreza que lhes emprestava o posto que ocupavam de imperatriz, mas por feitos heróicos formidáveis que as colocariam definitivamente na história, como ocorreu com Joana D'Arc enviada para libertar a França dos ingleses.

O mesmo acontecera com Margarida de França, anos atrás, quando, ao acompanhar o esposo Luis IX em uma cruzada e vê-lo aprisionado e ameaçado de morte pelos muçulmanos, às vésperas de dar a luz, teve ânimo para incitar os combatentes a conservarem a cidade de Damietta sitiada pelos sarracenos.

Poderiam ser citados outros tantos feitos heróicos patrocinados pela figura feminina na Idade Média, protagonista de uma verdadeira revolução da mulher em desvalor do machismo imperante até então. A marcha pela igualdade era fator irremediável.

Mas é em tempos mais recentes que o feminismo encontra seu ápice e a mulher tem reconhecido seu valor, muito embora ainda não igualitário, é no momento atual que a

sociedade reconhece, mesmo que de forma modesta, a integração social e econômica feminina como revela Sabino Jr. (19-- , p. 41):

Os denominados — tempos modernos — caracterizam-se por uma liberdade maior dos costumes já observada nas diversas cortes européias. Essa liberdade conferiu à mulher uma posição mais destacada na sociedade e nos diversos setores da atividade em geral.

Convergem os estudiosos afirmando que o impulso ao feminismo veio com a Revolução Francesa pelas mãos de Olympe de Gouges, uma das autoras da “*Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*” decapitada em 1.793, que proclamava que as mulheres possuíam direitos naturais tanto quanto os homens e que por isso deveria participar do processo de formação das leis de forma direta ou não, por meio de eleições por representantes.

Segundo Pinho (2005, p. 29):

A Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, elaborada, em 1791, por Olympe de Gouges e suas colaboradoras, imputava à ignorância, ao descaso ou ao desprezo dos direitos da mulher as causas últimas das desgraças públicas e da corrupção dos governos.

Tais ideais revolucionários feministas assentavam na igualdade natural entre a mulher e o homem a declaração de liberdade, propriedade, segurança, resistência à opressão e acesso ao poder e à justiça.

Não há dúvidas de que foi na Revolução Francesa como afirma Nascimento (2001, p.753) que o feminismo encontrou sua maior expressão, embora não sejam poucos aqueles que sustentam que seu marco inicial foi a obra publicada em 1.792 por Mary Wollstonecraft, a *Vindication of the Rights of Woman*, conforme prescreve Castro (1983, p. 174).

Seria um vilipêndio intelectual, porém, deixar de registrar que, com a Revolução Industrial no século XVIII a mulher encontrou definitivamente seu espaço no mundo moderno.

A revolução das máquinas protagonista das produções industriais em série, expressa por Chaplin em “Tempos modernos”, rompeu o ‘véu do templo’ e desnudou a figura feminina

fazendo-a libertar-se das amarras do interior do lar, lançando-na a um novo modo de vida fora do recluso ambiente familiar.

É bem verdade que a família nunca mais foi a mesma e teve que adaptar-se à nova situação imposta pela matriarca que, há muito, ansiava desbravar este novo horizonte em busca da sua independência.

Simone de Beauvoir (1980b, p. 449) em seu “Segundo Sexo” revela a importância do trabalho fora do lar para o início da emancipação feminina: *“Foi pelo trabalho que a mulher cobriu em grande parte a distância que a separava do homem; só o trabalho pode assegurar-lhe uma liberdade concreta”*.

Adverte, porém, que a emancipação econômica não foi suficiente para igualá-la ao homem porque a mulher operária não encontrou espaço social para regozijar o produto da sua independência financeira. *“A mulher que se liberta economicamente do homem nem por isto alcança uma situação moral, social e psicológica idêntica à do homem”* (BEAUVOIR, 1980b, p. 451).

Isso revela que a mulher moderna precisa de algo mais que a independência econômica, precisa de inserção social como a história tem revelado constantemente com protestos feministas e antifeministas.

Tomando como paradigma o direito pátrio, após as ordenações do reino português que por aqui imperaram até a entrada em vigor do Código Civil brasileiro de 1.916 que expressamente as revogou no artigo 1.807, a condição da mulher brasileira era de verdadeira submissão ao homem.

A mulher, dentre outras coisas, não poderia votar nem concorrer a cargo eletivo, dependia de outorga marital para exercer atividade profissional fora do lar e propor ação judicial, como também era ele quem fixava o domicílio conjugal. Ademais, era o varão quem

exercia o pátrio poder sobre a direção dos filhos que em caso de separação deveriam permanecer sob o poder paterno em detrimento do materno.

As conquistas jurídicas femininas somente iniciaram marcha no Brasil com o advento da Lei nº 4.121 de 27 de agosto de 1.962 — o Estatuto da Mulher Casada — que expressamente reconheceu que a chefia da família deveria ser exercida pelo homem com a colaboração da mulher.

Como afirma Goulart (1964, p. 80-100), embora a condição de colaboradora não lhe tenha proporcionado igualdade de condições, com certeza fissurou o primitivo instituto da chefia absoluta por parte do marido, principalmente porque a mulher casada passou a poder exercer qualquer profissão sem necessitar de outorga marital. Exercendo seu labor fora do lar passou a colher os frutos do seu trabalho, posto que, o estatuto proíbe a comunicação dos bens adquiridos em caso de dívidas contraídas pelo marido, porém, passou a contribuir com as despesas comuns.

É claro que vozes contrárias como as de Medeiros Jr. (1966, p. 30-40) se voltaram contra a possibilidade da mulher escolher a profissão que pretendia exercer sem depender de outorga marital. Dentre as várias justificativas pairava a de que o homem, por sua natureza criadora, deveria conduzir a família e a vontade da esposa com ela deveria comungar.

Em verdade o Estatuto da Mulher Casada revolucionou e inaugurou uma nova era de conquistas jurídicas da mulher brasileira colocando-a mais próxima do homem ao reconhecê-la colaboradora do marido na sociedade conjugal, desobrigada a aceitar a anterior imposição de fixação do domicílio conjugal, livre para escolher sua profissão e laborar fora do lar sem a outorga marital e, finalmente, apta para buscar seus direitos em juízo sem prévia autorização do marido.

### 1.4.1 A necessidade de conquista da liberdade antes da igualdade material

Não tardou para que a mulher descobrisse que a igualdade não se conquista sem antes experimentar a liberdade. O ideal de liberdade é inerente a todas as pessoas na mais ampla das suas concepções, raça, cor, religião, posição social entre outras formas de distinção dos seres humanos que acabam por restringir sua liberdade.

No entanto, como ocorre com a igualdade e a justiça, as concepções de liberdade não são uniformes e se deve analisá-las levando em consideração a mesma distinção conceitual de igualdade formal e igualdade material.

Nos exatos termos do artigo 5º, inciso II da Constituição Federal: “*Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei*”. A mesma lei que restringe as ações humanas garante a liberdade formal nivelando os homens de forma isonômica para que, agindo com liberdade, somente não lhe desobedeçam.

Sabemos que, a par dessa *liberdade formal*, existe o que se pode chamar de *liberdade material* que acaba por redundar em uma forma desigual de liberdade que distancia os seres humanos levando em consideração aspectos religiosos, culturais e sociais.

É notório o fato de algumas religiões negarem as demais e, como forma de justificativa, proibirem seus séqüitos de se relacionarem maritalmente com seguidores de outra fé religiosa em total ofensa à liberdade de escolha amorosa, escondendo um verdadeiro *apartheid* religioso.

Ainda mais notória a restrição racial que distingue brancos e negros proibindo-os de esposarem-se uns aos outros num verdadeiro abismo racial que priva a liberdade de escolha cedendo a grupos que não aceitam a miscigenação das raças.

Finalmente a disparidade de liberdade mostra-se ainda mais comum nas diferentes classes sociais que não se vêem mutuamente ligadas senão pelo restrito relacionamento entre aqueles que servem e os que são servidos.

Disso denota a concepção conceitual de “liberdade” em dois aspectos distintos, um *formal* decorrente da lei que nivela os homens em liberdade; outro *material* que se distancia das concepções de liberdade anteriormente estabelecidas.

De acordo com essa concepção, poder-se-ia aceitar que a *liberdade material* existe somente entre os iguais e não entre os desiguais. Aqui se chamam por iguais aqueles que sustentam posição religiosa, cultural e social idêntica numa mesma relação horizontal. Entre eles é possível admitir uma liberdade quase que ampla e igualitária, ou seja, a liberdade na sua plenitude.

O mesmo não ocorre quando se consideram pessoas com diferentes religiões, culturas e posição social. A liberdade de um geralmente se mostra bem mais modesta que a do outro. Levando-se em consideração que o conceito de liberdade em relação ao seu alcance não deveria sofrer alteração, como se poderá aceitar, sem ferir o princípio da igualdade, que um tenha mais liberdade que o outro?

Isto, porém, é ideologia e a aceitabilidade de que a liberdade para alguns é mais ampla que para outros é solução racional e notória. Por isso, é importante a distinção entre *liberdade formal* e *liberdade material*.

O mesmo se pode dizer em relação à mulher. A igualdade formal é acompanhada de uma liberdade legal enquanto a igualdade material deveria ser acompanhada de uma liberdade real.

A mulher ambiciona a conquista da *igualdade plena* em relação ao homem desde os tempos mais remotos, mas tal conquista jamais será alcançada sem antes experimentar a *liberdade plena*, qual chamamos de *liberdade real* ou *material*.

Sabe-se que a mulher sofre restrições à sua liberdade em virtude do *discrímen* lançado no seio social. Homem divorciado é sinônimo de liberdade para novas “aventuras amorosas” sem mácula alguma. Em relação à figura feminina a sociedade não é tão complacente. Mulher divorciada é sinônimo de mulher fácil, disponível para “aventuras sexuais”, bem diferente do homem divorciado. O ar de perversão soa tão-somente em relação ao feminino.

À evidência é de se esperar que a mulher tenha um comportamento sexual e afetivo mais reprimido em relação à busca de um novo relacionamento conjugal e, não raras vezes, quando o encontra as disfunções sexuais se manifestam com clarividência como noticiam as mais recentes pesquisas que demonstram a dificuldade feminina de encontrar o prazer completo no ato sexual: “o orgasmo feminino”.

Recentes pesquisas comprovam a disfunção feminina e revelam que em oitenta por cento das mulheres sua natureza é eminentemente psicológica oriunda da pressão feminina ao longo dos tempos.

Em brilhante artigo publicado sob o título **Os desafios do prazer**, Adriana Lins (2006, p. 68-69) traça este perfil das mulheres brasileiras:

Dos consultórios médicos vem a informação de que a pressão por ser “bom de cama” se tornou também uma séria preocupação das mulheres. Os médicos contam que a crescente expectativa para que as mulheres sejam tão experientes quanto os homens está levando muitas pacientes à frustração. Elas se acham incapazes de oferecer uma transa fantástica e acabam por não aproveitar o momento ou mesmo por evitá-lo. “A ditadura do orgasmo é uma das maiores violências que a mulher sofre atualmente. O que foi uma conquista feminina passou a ser uma obsessão, que pode até levar a casos graves de depressão. O orgasmo é algo espontâneo e não pode ser atingido debaixo de tanta pressão”, diz Gerson Lopes, presidente da Comissão de Sexologia da Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia (Febrasgo). A chamada síndrome da ansiedade de desempenho é mais uma das muitas causas para a anorgasmia — a dificuldade para ter orgasmo ou a falta dele —, problema que afeta um terço das brasileiras. Estima-se que as causas biológicas, como depressão, doenças cardiovasculares, hipertensão e deficiência hormonal, não cheguem a 10% dos casos. Apesar de todo o esforço mundo afora, o orgasmo feminino continua a ser um mistério para a ciência. Ao que tudo indica, na maioria dos casos, a origem do problema é psicológica ou cultural — o que se torna algo mais fácil de ser controlado. De acordo com a pesquisa Descobrimto

Sexual do Brasil, o maior estudo já feito sobre o assunto no país, a ausência de orgasmo nas relações sexuais cresce entre as jovens de 18 a 25 anos, cai entre as mulheres de 26 a 40 e reduz ainda mais entre as de 41 e 50 anos. E volta a subir entre as que têm mais de 61 anos. Essas estatísticas mostram que o orgasmo está profundamente ligado à experiência, ao autoconhecimento, já que as mulheres menos experientes são as que apresentam maior índice de falta de orgasmo. Segundo o ginecologista Gerson Lopes, a anorgasmia pode ser controlada em cerca de 80% dos casos. A terapia em grupo é um dos tratamentos mais eficazes. Com um detalhe interessante: os grupos apresentam resultado melhor se tiverem a presença conjunta de mulheres e homens.

A restrição à liberdade feminina aparece também na expressão religiosa já que sói acontecer a direção da mulher nos cultos religiosos. Com exceção de algumas poucas religiões ou seitas que encontram na figura feminina seu referencial de veneração, às mulheres quase sempre são reservadas tarefas mais simples e de menor importância no âmbito religioso, enquanto a direção dos cultos é atribuída aos homens.

Nem poderia ser diferente porque a figura feminina na história da religiosidade sempre recebeu atenção coadjuvante. É o que ocorre, v.g., na Religião Católica que tem no Brasil a maioria dos seus seguidores. A figura feminina aparece no texto bíblico protagonizando passagens de importância quase que imperceptível se comparada à abundância de fatos atribuídos aos homens que acompanhavam Jesus de Nazaré.

É o que revela Leonardo Boff (1979, p. 75) em seu **O rosto materno de Deus**:

Numa constatação primeira e fundamental deve-se dizer que o judeu-cristianismo se apresenta como sendo uma expressão religiosa eminentemente masculinizante: Deus é Pai que tem um Filho eterno, que no tempo nasceu de uma mulher, mas virgem; em sua forma institucional o judeu-cristianismo aparece como uma religião de varões porquanto são eles que detêm todos os meios de produção simbólica, organizam e presidem a comunidade cristã. A mulher ocupa um lugar marginal. O masculino em Jesus Cristo alcançou a divinização enquanto o feminino, segundo a doutrina comum, continuou em seu estatuto criacional.

Esta busca incansável pela liberdade embebeda a história da maioria dos povos e, em especial, a legislação brasileira como revela Bittar (1989, p. 99-100) ao afirmar que o ingresso do direito à liberdade se operou a partir dos textos constitucionais do século XIX e das

Declarações de Direitos, englobando liberdades públicas como o direito de locomoção, consciência, crença religiosa, atividade profissional e outras tantas.

Por isso a ambiciosa busca pela igualdade feminina obrigatoriamente deve passar pela conquista da liberdade plena, revestida de uma árdua luta como tem mostrado a história da mulher ao longo dos tempos, a mesma luta que inspirou Ihering (2003, p. 27): *“O objetivo do direito é a paz, a luta é o meio de consegui-la”*.

Não se conquista a igualdade sem antes experimentar a liberdade. Aliás, igualdade e liberdade não são palavras sinônimas como sustentam alguns. Ao menos como exemplo, podemos ter uma sociedade de iguais onde todos são escravos, porém, nenhum deles será livre.

#### **1.4.2 A evolução socioeconômica da mulher brasileira como forma de conquista da igualdade formal**

Iniciando a fala sobre a evolução socioeconômica da mulher brasileira como forma de conquista da isonomia legal, ter-se-á primeiro que volver a atenção para o movimento feminista que incendiou o Brasil nos idos de 1.960 e que possibilitou uma inovadora visão da mulher na sociedade.

O movimento feminista que tomou as ruas não só no Brasil, mas na maioria das Nações mundiais, marca o início de uma nova era feminina revelando à mulher uma diferente faceta além daquela de mãe, esposa e “dona do lar”.

Aliás, a expressão “dona do lar” que tomou ares de profissão, talvez tenha sido a causa de maior preconceito imposto à mulher mascarada por trás de uma titulação que, a princípio, lhe garantia respeito.

É bem verdade que Eni de Mesquita Samara (1997, p. 30) em referência ao livro de Ann Oakley publicado na década de 70 — *Woman's Work, the Housewife, Past Present*, apresenta-nos uma nova faceta para o termo dona-de-casa: “Assim, o termo dona-de-casa, nesse livro, é entendido não mais como sinônimo de esposa ou mãe mas sim do trabalho doméstico não pago”.

No entanto, é notório que a ingênua e aparente qualificação na verdade delimitava o território de atuação feminino, “o lar”, conferindo-lhe restritivamente a titulação de “dona”, “dona do lar”.

Travestida em motivo de orgulho — um dos poucos reconhecimentos expressos à mulher daquela época — a titulação acabava por redundar numa atuação limitada da mulher no interior do lar sem perspectivas de avanço econômico, intelectual e social.

É mais ou menos a técnica sugerida por alguns países, principalmente aqueles em desenvolvimento que oferecem ao povo oprimido o orgulho de ter, do mais pobre ao mais abastado, uma “seleção de futebol” reconhecida mundialmente. “Eu sou brasileiro, com muito orgulho, com muito amor” é o hino mais tocado quando o Brasil se apresenta no futebol.

Este tipo de alienação que proporciona ao povo um momento de prazer em detrimento de uma vida de sofrimento é artimanha ainda utilizada pelos governantes habilidosos como ocorria com as mulheres “donas do lar”.

O movimento feminista de 1.960 eclodiu de forma a romper definitivamente com o sistema imposto e a queima dos sutiãs em praça pública demonstrava a ruptura mais íntima do feminino com o masculino.

No entanto, talvez o maior equívoco do movimento feminista tenha sido a pretensa intenção de igualar totalmente a mulher ao homem, reproduzindo ao máximo o modelo masculino. Esta revelação somente se deu anos após e a ela se atribui, embora não exclusivamente, o declínio feminista.

Para Silvia Pimentel (2006, p. 50) do Comitê pela Eliminação da Discriminação contra a Mulher (Cedaw) das Nações Unidas e professora de direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo:

O feminismo trouxe algumas idéias erradas, como o desejo de reproduzir o modelo masculino, como se todas estivessem dispostas a isso. Hoje se sabe que era bobagem as mulheres quererem se tornar homens e se coloca um novo dilema: como vão continuar sendo mulheres e combinando todas as conquistas do passado recente com os impulsos da maternidade, por exemplo?

Veja-se que em 1.960 instalara-se no Brasil a primeira etapa do movimento feminista chamado de *feminismo liberal* que pregava estritamente a igualdade plena em relação ao sexo oposto como revela Dahl (1993, p. 14).

O estereótipo praticado na época era justamente a igualdade plena e a aproximação máxima do feminino ao modelo masculino de forma a reproduzir-lo em todos os aspectos extirpando definitivamente qualquer preconceito.

Não é por outro motivo que estabelece Leda de Oliveira Pinho (2005, p. 27): “*A ênfase nesta fase é a emancipação, por ela se pretende a igualdade, mas uma igualdade construída por uma perspectiva masculina do sistema de valores*”.

Não tardou, porém, para que mudanças ocorressem e revela Dahl (1993, p. 15) que: “*Surgiram, porém, novos problemas quando as mulheres começaram a abandonar o objetivo da igualdade formal (de jure) e enveredaram pela igualdade real (de fato), como aconteceu na década de 1970*”.

Dessa forma surgia uma nova concepção do feminismo que se pode chamar de *feminismo moderado* pautado na multiplicação de grupos de mulheres que exigiam uma discriminação positiva mais ampla, levando em consideração as adversidades que cercavam-nas em relação ao modelo masculino.

O movimento feminista, porém, fez romper as barreiras mostrando à mulher que existia um mundo além das fronteiras do lar que lhe pertencia tanto quanto ao homem,

impulsionando-a a descobrir este novo horizonte e a desbravá-lo como os bandeirantes colonizadores.

É bem verdade que a proteção legislativa trabalhista não lhe permitia esquecer das atividades no “lar”, genuinamente femininas conforme narra Novais (2006, p. 142):

Além da preocupação com a debilidade física do sexo feminino, afirmava-se que cabiam às mulheres as atividades do lar, consideradas próprias para seu sexo, posicionamentos que “refletiam uma estrutura cultural arraigada de estereótipos sexistas, que atribuem à mulher apenas o ‘papal’ secular de mãe e dona de casa, fortalecendo o mito da fragilidade feminina e o preconceito do homem, no tocante às atividades familiares e domésticas”.

Não há dúvidas de que a evolução socioeconômica da mulher brasileira teve como fator de combustão sua inserção no mercado de trabalho, acontecimento que não lhe pode ser atribuído com exclusividade já que ganhou proporção mundial.

Muitos fatores levaram a tal acontecimento como v.g., a escassa mão-de-obra masculina no período pós-guerra. Este como outros fatores somente serviram de escape para a inclinação de independência econômica que há muito inflamava o sexo feminino oprimido e limitado pelas fronteiras do lar conjugal.

Como revela Simone de Beauvoir (1980b, p. 449): *“Foi pelo trabalho que a mulher cobriu em grande parte a distância que a separava do homem; só o trabalho pode assegurar-lhe uma liberdade concreta”*.

Ver-se-á, adiante que o trabalho não é a única forma de assegurar à mulher uma inclusão social como sabiamente revela a mesma autora: *“A mulher que se liberta economicamente do homem nem por isto alcança uma situação moral, social e psicológica idêntica à do homem”* (BEAUVOIR, 1980b, p. 451).

Talvez por isso alertem alguns autores com propriedade que o trabalho é meio e não fim como sustenta Max Scheler *apud* Luigi Bagolini (1997, p. 46-47):

*Scheler* se opõe àquelas concepções, quer liberais, quer socialistas, para as quais o valor é pensável como resultado do trabalho em média socialmente necessária para produzir um bem. A absolutização do trabalho como valor, seja da parte de um certo liberalismo, seja da parte socialista, pode conduzir

de maneira conseqüente e lógica a uma desvalorização daqueles sistemas organizados de finalidades fundamentais, nos quais existem formas de associação correspondentes a exigências naturais do homem enquanto tal (e não apenas do trabalho), como por exemplo, a família, a Igreja, o Estado. Pelo contrário segundo *Scheler*, mesmo a medida de um bem econômico não é dado pelo trabalho, mas pela sua utilização prática; e esta utilização prática pressupõe finalidades e metas a respeito das quais o trabalho é tão-somente meio de realização e não elemento criador. O trabalho é meio e não fim em si, não tem em si nem valor nem racionalidade; ele é simplesmente “arracional”. Quanto mais se considera o trabalho no seu aspecto estritamente econômico, mais o trabalho aparece como meio; todo ideal está para além dele.

Se o trabalho não é a única forma de independência econômica da mulher, certamente é a mais representativa maneira de manifestação da liberdade feminina contra a opressão masculina, e a evolução histórica da mulher brasileira bem demonstra sua trajetória a partir da conquista do mercado de trabalho.

Em brilhante trabalho Samara (1997, p. 25-26) nos revela:

Em 1872, pelos dados do *Recenseamento da População do Império do Brasil*, dentre a população total de 8.419.672, as mulheres chegavam a 49% (4.100.973), praticamente igualando com os homens, 51% (4.318.699). E nesse conjunto representavam parcela considerável da mão-de-obra nacional, especialmente em alguns setores econômicos. Assim, entre os indivíduos com profissão encontrados nesse Censo, 57,98% (5.758.364), as mulheres representavam 26,36% (2.618.548), com números bem próximos ao do sexo masculino que era de 31,62% (3.139.816) (ver Gráficos 1,2 e 3).

Analisando a perspectiva da mulher brasileira, a mesma autora revela (1997, p. 39-40) que em 1872 o referido censo indica na então província de São Paulo que as atividades femininas estavam ligadas a áreas distintas sendo 43,50% à lavoura, 33,23% aos serviços domésticos, 10,9% à costura, 5,54% como criadoras e jornaleiras, 3,57% operárias em tecidos e 0,26% comerciantes.

Finaliza esclarecendo que cerca de 30% a 40% das mulheres nas mais diversas regiões do Brasil assumiam o papel de provedoras do sustento de suas famílias demonstrando efetivamente a importância da mulher na manutenção do lar.

Continuando a análise dos índices de ocupação profissional da mulher brasileira no mercado de trabalho, observar-se-á que nas últimas décadas vem ela conquistando posição de destaque no panorama econômico do país.

Com base em pesquisas mais recentes, poder-se-ia acreditar que estes índices caíram assustadoramente se comparados ao censo do Brasil Império, o que não revela a verdade, pois as pesquisas atuais, na sua maioria, desconsideram serviços domésticos entre aqueles de inserção da mulher no mercado de trabalho.

Daí a perspectiva que revela Juan Butarri *apud* Carlos Roberto de Siqueira Castro (1983, p. 145-147) ao analisar o trabalho feminino na década de 70:

Assim, no que concerne à participação no mercado de trabalho, o estudo intitulado *Employment and Labor Force in Latin América: a review at national and regional levels*, coordenado pelo economista Juan Buttari, demonstra que o percentual de participação da mão-de-obra masculina na América Latina em 1970, com referência ao trabalhador potencialmente ativo na faixa etária de 25 a 44 anos, foi da ordem de 96,90%, ao passo que, com relação às mulheres, esse mesmo índice não ultrapassou a marca de 20,93%. No Brasil, segundo tal estudo estatístico, esse percentual foi respectivamente de 96,62% (homens) e 17,57% (mulheres). E o mais grave nisso tudo é que a esmagadora maioria das mulheres que trabalham mediante remuneração no Brasil são empregadas domésticas, isto é, prestam serviço de natureza não econômica, como cozinheiras, arrumadeiras, babá, lavadeira, passadeira, etc., em residências familiares, constituindo um expressivo contingente de mão-de-obra não diretamente ligada às formas convencionais de produção capitalista.

De fato o pós-feminismo na década de 70 abre o mercado de trabalho para a mulher brasileira, no entanto as estatísticas da época não são tão otimistas, mas era o início, o *start* de uma longa caminhada que estava por vir.

O consolo se dá pelo fato de que a vagarosa ocupação do mercado de trabalho não era exclusividade entre as brasileiras, mas um acontecimento mundial como revela Clara Maria Araújo (1995, p. 18):

Já na França cerca de 80% das trabalhadoras trabalham em tempo integral. Entretanto persiste ainda a segregação e a menor valorização do trabalho desenvolvido por estas, mesmo que tais condições tenham registrado melhoras em relação a décadas passadas. Nos EUA, dados do Departamento de Estatísticas no Trabalho indicam a permanência de guetos ocupacionais, baixos salários e baixo “status” para o trabalho das americanas.

As recentes pesquisas mostram uma realidade bem diferente, em especial em relação à preparação para o mercado de trabalho, ocupando, cada vez mais, cargos importantes diante do aumento manifesto da escolaridade da mulher brasileira.

É o que revela Gisela Sekeff (2006, p. 34) em artigo intitulado **Com diploma e sem marido**:

A fileira feminina dos estudantes brasileiros tem um currículo admirável. Apesar de terem partido para a conquista de um diploma com um século de desvantagem em relação aos homens, hoje as mulheres possuem, em média, mais anos de escolaridade do que eles (6,7 anos contra 6,4). Segundo dados de 2004, de cada 100 alunos matriculados em universidades brasileiras, 56 eram mulheres. No campi universitário, há cerca de meio milhão a mais de moças do que de rapazes — 63% dos diplomas concedidos em 2004 foram para as mãos femininas. Elas ocupam o maior número de carteiras não apenas nos cursos de graduação como também nos de mestrado e doutorado. À medida que amadurecem no mercado de trabalho, as mulheres vão simplesmente pulverizar a tão comentada diferença salarial em relação a homens que ocupam postos com as mesmas responsabilidades. Por mera dedução matemática, pode-se concluir que, mais preparadas, elas estão cada vez mais aptas a ter carreiras de prestígio, ser financeiramente independentes e eventualmente ocupar altos cargos e receber bons salários.

Recentemente em *site* de grande circulação e credibilidade<sup>4</sup>, o Grupo Catho publicou pesquisa mundial de Thomas Case com amostragem em 80.562 empresas e 226.274 executivos, onde revela que em 1.994 as mulheres ocupavam 8,10% dos cargos de presidência das grandes empresas contra 17,53% em 2.005, revelando um aumento significativo, ressaltando, porém, que elas ganham em média 10,88% menos que os homens, mesmo ocupando cargos equivalentes.

Estes índices demonstram com clarividência a ascensão da mulher ao mercado de trabalho, uma realidade que se afigura inevitável, tudo em busca da independência econômica a muito cotejada.

Não é menos verdade que tais índices revelam também uma ascensão social feminina, o que se perfaz não como acontecimento genuinamente brasileiro, mas mundial. Não fosse assim Michelle Bachelet não estaria assumindo a Presidência do Chile, Angela

---

<sup>4</sup> Disponível em: <[www2.uol.com.br/canalexecutivo/notas05/300920056.htm](http://www2.uol.com.br/canalexecutivo/notas05/300920056.htm)>. Acesso em: 03 out. 2005.

Merkel a condição de Primeira Ministra da Alemanha e Condoleezza Rice como Conselheira de Segurança Nacional da maior potência mundial, os Estados Unidos da América.

Poder-se-ia citar uma dúzia de outras mulheres, inclusive brasileiras, que venceram a discriminação e imposição masculina como, Heloísa Helena candidata à Presidência da República do Brasil nas eleições de 2006 pelo PSOL - Partido Socialismo e Liberdade, Roseane Sarney, Senadora pelo PFL – Partido da Frente Liberal e Rosinha Garotinho, Governadora do Estado do Rio de Janeiro pelo PMDB – Partido do Movimento Democrático Brasileiro.

À evidência, foi a emancipação econômica da mulher brasileira seguida por uma sólida inserção social, que lhe conferiu inegavelmente a conquista da igualdade jurídica, porque é notória a sua importância para a manutenção econômica do lar e fonte de geração de empregos e impostos.

Como foi visto, o reconhecimento da isonomia formal não lhe foi atribuído senão a partir da sua evolução socioeconômica, o que não nos induz a sustentar que tenha ela conquistado a isonomia material, única capaz de inseri-la definitivamente no contexto social em plena igualdade com o sexo masculino.

## CAPÍTULO 2 – O *DISCRÍMEN* AO TRABALHO DA MULHER

Salta aos olhos a discriminação quanto ao trabalho da mulher e as pesquisas não deixam dúvidas uma vez que, muito embora realizem atividades idênticas às dos homens, em média recebem salário bem inferior.

Esta é uma das desigualdades que enfrenta o sexo feminino no mercado de trabalho, sendo certo que até o momento nenhuma resposta convincente foi dada de forma a justificar tamanho *discrímen*.

Aliás, com propriedade afirma Novais (2006, p. 117) que a discriminação pode ocorrer em diversos momentos: “*A discriminação no trabalho pode se manifestar em diversos momentos, por ocasião do acesso ao emprego, durante a vigência do contrato de trabalho, ou, até mesmo, após a extinção do pacto laboral*”.

Tempos atrás, as mulheres curvavam-se a tais discriminações que eram atribuídas especialmente a homens rudes considerados pela sociedade como integrantes de uma classe alijada de cultura. Assim, tinha-se que a desigualdade de tratamento da mulher, inclusive no mercado de trabalho, não passava de uma questão cultural e restrita a uma camada de homens inóspitos à isonomia feminina, de cultura rude e insensíveis.

No entanto, o *discrímen* contra a mulher tem-se mostrado entre os intelectuais do nosso tempo, homens de cultura elevada e prósperos intelectuais modernos.

Recentemente veiculou na internet<sup>5</sup> notícia que chocou o meio acadêmico quando o ex-secretário do tesouro americano no governo de Bill Clinton e presidente da Universidade de Harvard desde 2001, Lawrence Summers, em conferência na instituição teria afirmado que

---

<sup>5</sup> Disponível em: <[http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/story/2005/01/050118\\_harvardcl.shtml](http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/story/2005/01/050118_harvardcl.shtml)>. Acesso em: 19 jan. 2005.

as mulheres são inferiores intelectualmente aos homens por causa de características genéticas e que têm mais dificuldades em ciências como a Matemática.

Muitos que assistiam a ele deixaram o local indignados após a afirmação soberba de um dos intelectuais de maior prestígio e presidente da soberana Universidade de Harvard.

A afirmação que causou espanto no meio acadêmico não é desmentida por pesquisadores de renome como a professora da Associação de Psicologia da Universidade de Stanford na Califórnia, Eleanor E. Maccoby (1966, p. 49):

As carreiras que exigem Matemática — Engenharia e Ciências Naturais — são principalmente masculinas, e pode ser que as meninas deixem de estudar Matemática simplesmente porque estão se preparando para tarefas mais femininas. Mas existe outra possível explicação: as meninas podem sem dúvida experimentar deficiência de certas qualidades abstratas ou analíticas da mente, não exigidas no aprendizado de raiz quadrada, frações decimais, etc. nos graus elementares, e só quando a Matemática se torna mais abstrata (como acontece na Geometria e na Álgebra) essa deficiência se torna uma desvantagem para elas.

Não é a primeira manifestação de intelectuais que causa desconforto no meio acadêmico ao afirmar a inferioridade intelectual da mulher em relação aos homens. O *site* da UOL<sup>6</sup> anunciou em matéria veiculada em 25/08/2005 que pesquisadores britânicos teriam realizado testes de QI em oitenta mil pessoas, além de outros envolvendo vinte mil estudantes, e concluíram que os homens são mais inteligentes que as mulheres.

Os autores do estudo, os professores de psicologia Paul Irwing da Universidade de Manchester e Richard Lynn da Universidade de Ulster concluíram os estudos afirmando que a diferença de inteligência é relevante e este último pesquisador já chegou a afirmar em trabalho intitulado *The Psychologist* que isto ocorre em virtude de os homens apresentarem um cérebro 10% (dez por cento) maior que o das mulheres.

Por incrível que pareça, esta posição encontra adeptos inclusive entre juristas brasileiros renomados como Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2001, p. 406):

---

<sup>6</sup> Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/bbc/2005/08/25/ult2363u4183.jhtm>>. Acesso em 25/08/2005.

Os biólogos e fisiologistas demonstram que a mulher, em confronto com o homem, possui menor resistência a trabalhos extenuantes, por isso recomendam especiais cautelas do ponto de vista físico e espiritual. Recomendam evitar trabalhos complicados, e aconselham decompô-los em atos mais simples, que não requeiram um esforço excessivo; multiplicar os intervalos de repouso; tornar sempre mais automáticos os movimentos realizados profissionalmente. Do ponto de vista espiritual, aconselham evitar o esforço prolongado e intensivo do pensamento, executar trabalhos de breve duração. E a conclusão é que a mulher não pode, de modo geral, substituir o homem em trabalhos fatigantes ou que requeiram excessiva concentração do pensamento.

Muito embora não sejam estes intelectuais os únicos a causarem desconforto no meio acadêmico ao sustentarem tais afirmações, o fato é que diversas pesquisas têm sido realizadas na busca da distinção de gênero e jamais concluiu com segurança, que fatores biológicos ou psicológicos possam tornar a mulher intelectualmente inferior ao sexo oposto.

Interessante posição apresenta Comparato (2001, 200) em defesa das mulheres ao afirmar que: *“As diferenças são biológicas ou culturais, e não implicam a superioridade de alguns em relação a outros. As desigualdades, ao contrário, são criações arbitrárias, que estabelecem uma relação de inferioridade de pessoas ou grupos em relação a outros”*.

E finaliza com sabedoria o professor:

O pecado capital contra a dignidade humana consiste, justamente, em considerar e tratar o outro — um indivíduo, uma classe social, um povo — como um ser inferior, sob pretexto da diferença de etnia, gênero, costume ou fortuna patrimonial (COMPARATO, 2001, p. 229).

Assim o *discrímen negativo* em relação à mulher não encontra respaldo acadêmico ou científico, nem se revela exclusividade entre os homens pouco favorecidos intelectualmente, já que ocupa uma parcela considerável de críticos abastados de conhecimento.

Dessa forma, a utilização do *discrímen positivo* com normas de proteção ao sexo feminino tem-se mostrado medida indispensável para atenuar a discriminação que sofre a mulher, afastando-se cada vez mais da *isonomia real*.

No Brasil poder-se-ia contextualizar o *discrímen* da mulher levando-se em consideração três correntes doutrinárias. Aquela que não admite qualquer tipo de

discriminação positiva, advinda do *feminismo liberal* da década de 60; a corrente do *feminismo moderado* que tem suas raízes no movimento feminista da década de 70 e que vem se mostrando majoritária ao sustentar a discriminação positiva moderada em favor da mulher e, finalmente, a corrente que defende a intervenção discriminatória positiva total em favor da mulher por vê-la como sexo inferior em relação ao modelo masculino.

Como foi tratado anteriormente, na década de 60 instalara-se no Brasil a primeira etapa do movimento feminista conhecido como *feminismo liberal* que defendia a igualdade plena, qual seja a igualdade legal em relação ao sexo oposto como revela Dahl (1993, p. 14).

Buscava-se justamente a aproximação máxima do feminino ao modelo masculino de forma a reproduzir-lo em todos os aspectos extirpando definitivamente qualquer preconceito discriminatório negativo.

Era a busca incessante da mulher pela isonomia legal, acreditando que se igualando legalmente ao sexo oposto romperia o modelo discriminatório até então vigente. Esclarecer-se-á que a corrente do *feminismo liberal* repudiando práticas protecionistas em favor do feminino encontrava adeptos inclusive no órgão máximo do Poder Judiciário<sup>7</sup>.

A este modelo radical de romper a relação de gênero igualando em todos os aspectos o feminino ao masculino, mais tarde seria atribuído a decadência do movimento feminista como revela Silvia Pimentel (2006, p. 50).

A obsessão do *feminismo liberal* em busca da conquista de uma igualdade total na relação de gênero perdurou absoluto ao menos até a década seguinte quando: “*Surgiram, porém, novos problemas quando as mulheres começaram a abandonar o objetivo da igualdade formal (de jure) e enveredaram pela igualdade real (de fato), como aconteceu na década de 1970*” (DAHL, 1993, p. 15).

---

<sup>7</sup> STF, RMS 2683/SP, Relator Min. Cândido Motta, julgamento: 02/10/1957, DJ 19-12-1957, PP-00065, Ementa Vol. 00327-01, PP-00065, RTJ Vol. 00003-01, PP-00815. “EMENTA: CONSTITUCIONALIDADE. O ART. 1º DA LEI PAULISTA Nº 2.019 AMPLIANDO DIREITO POR MOTIVO DE SEXO, CONTRARIA A CONSTITUIÇÃO CONSAGRADORA DA IGUALDADE PERANTE A LEI”.

Uma nova concepção do feminismo conhecido como *feminismo moderado* pautado na multiplicação de grupos de mulheres que exigiam uma discriminação positiva moderada surgia, levando em consideração as adversidades que cercavam-nas em relação ao modelo masculino.

Esse é o modelo ideal apontado pela maioria dos doutrinadores como assegura Dahl (1993, p. 48) ao sustentar que na década de 70 os projetos caminhavam no sentido de não assegurar a discriminação positiva ou negativa, senão em algumas situações excepcionais levando-se em consideração as condições físicas, reprodução ou o decoro social que recaia sobre a mulher, sustentando que, nesses casos, a discriminação positiva ocupava espaço destinado a igualá-la ao sexo oposto utilizando-se de um sistema de compensação.

Aliás, distanciando-se das idéias iniciais do movimento feminista de 1.960, o *feminismo moderado* recebeu apoio da ONU<sup>8</sup> que não entende como discriminatórias a adoção de medidas especiais de proteção à mulher como, v.g., com o objetivo de proteger a maternidade.

Não se trata de toda e qualquer medida de proteção à mulher, o que colocaria o feminino em manifesta inferioridade em relação ao sexo oposto como já decidiu o Superior Tribunal de Justiça<sup>9</sup>.

Trata-se de uma intervenção moderada, porém necessária para salvaguardar os interesses da mulher e encoraja-la a buscar a verdadeira igualdade, qual seja, a *isonomia real*.

Entre os adeptos dessa corrente encontram-se doutrinadores de renome como Sérgio Pinto Martins (1999, p. 216) assegurando que os fundamentos da proteção ao trabalho da

---

<sup>8</sup> A Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, elaborada pelo IRAW (International Women's Rights Action Watch), estabelece no artigo 4º que a adoção de medidas especiais, encaminhadas para proteger a maternidade também não será considerada discriminatória.

<sup>9</sup> STJ, Resp. 1989/0008291-4/RJ, Relator Min. Luiz Vicente Cernicchiaro, 2ª T. Julgamento 21/08/1989, DJ 25.09.1989, p. 14951, RSTJ Vol. 7, p. 260. "EMENTA. MANDADO DE SEGURANÇA. TRABALHO DA MULHER. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE VEDA DISTINÇÃO ENTRE HOMEM E MULHER. SÓ SE JUSTIFICAM AS DIFERENÇAS RESULTANTES DA NATUREZA. NÃO É O CASO DE CONDIÇÕES DO TRABALHO. DISTINGUIR A ESSE FUNDAMENTO RESULTA PREJUÍZO NA DISPUTA DO MERCADO DE TRABALHO, O QUE AFETA A ISONOMIA".

mulher devem levar em consideração sua fragilidade física e as medidas discriminatórias positivas somente encontrariam justificativa em relação ao período de gravidez e após o parto durante a amamentação e em algumas outras situações pontuais.

Nessa linha de raciocínio Teixeira Filho (1996, p. 948) alerta que a atual Constituição Federal, ao tratar a isonomia específica entre o homem e a mulher no art. 5º, I, o faz para evitar um protecionismo excessivo que no fundo acaba por desproteger a mulher afastando seu acesso ao mercado de trabalho.

Para Florisa Verucci (1987, p. 113), o excesso de proteção só poderia levar a mulher à discriminação, manifestando-se adepta do *feminismo moderado* com intervenções pontuais em casos excepcionais.

Fiel à corrente do *feminismo moderado*, Novais (2006, p. 134) apresenta estatísticas que revelam que o *discrímen positivo* utilizado de forma moderada é muito bem aceito nos países como Argentina, Brasil, Chile, México e Uruguai.

Uma terceira corrente — com menos expressão que as demais — prega a total intervenção da legislação protetora levando em consideração a condição de inferioridade da mulher em relação ao homem.

Em brilhante trabalho de pesquisa realizado nas diferentes regiões do Brasil, anotam Silvia Pimentel e Valéria Pandjjarjian (1996, p. 47) que a maioria das entrevistadas declaram que nunca se sentiram discriminadas por serem mulheres.

A resposta parece conduzir em sentido diametralmente contrário ao que apontam as demais pesquisas e a realidade que se afigura, inclusive em outros países. Alertam as pesquisadoras, porém, que esta resposta se deve à generalizada falta de consciência dos seguimentos e grupos oprimidos em relação à opressão que sofrem.

A realidade se mostra eqüidistante das respostas apresentadas pelas entrevistadas e nos tópicos seguintes as várias pesquisas realizadas comprovam o *discrímen negativo*

experimentado pela mulher brasileira, tendência que não se mostra exclusividade já que presente em outros países, mesmo entre aqueles considerados mais desenvolvidos que o Brasil. Dessa forma, há que se sensibilizar aqueles que discriminam, tanto quanto aqueles que são discriminados.

Geralmente tal corrente é sustentada por mulheres oprimidas que aceitam normalmente tal situação por se acharem inferiores realmente ao sexo oposto. Veja-se, pois, o relato de uma das pesquisadas por Silvia Pimentel e Valéria Pandjjarjian (1996, p. 48): *“Acho que as mulheres estão erradas por cobrarem os direitos iguais, porque isso exige os deveres iguais e eles são diferentes. O homem é que deve trabalhar para manter a mulher (Norte)”*.

Aqueles que sustentam a fragilidade do sexo feminino como condição para uma discriminação positiva total e irrestrita em favor da mulher, o fazem para mantê-la em um sistema de alienação e absoluto controle que interessa somente a um grupo de pessoas profundamente preocupadas com seus próprios interesses.

Nada melhor que sustentar a condição de inferioridade da mulher e reivindicar a ela todas as benesses da proteção legislativa para justamente discrimina-la, agravando sua situação de forma que se torne um pesado ônus para o empregador.

Neste contexto, poder-se-ia situar a condição atual da mulher em três correntes doutrinárias. Aquela que não admite qualquer tipo de discriminação positiva, advinda do *feminismo liberal* da década de 60. A corrente do *feminismo moderado* que tem suas raízes no movimento feminista da década de 70 e que vem se mostrando majoritária ao sustentar a discriminação positiva moderada em favor da mulher e, finalmente, a corrente que defende a intervenção discriminatória positiva total por vê-la como inferior em relação ao modelo masculino.

## 2.1 Discriminação na contratação

As pesquisas revelam uma nova realidade no panorama do trabalho feminino que hoje divide quase que igualmente o mercado ao lado do homem nas diversas atividades.

Em brilhante trabalho, Segadas Vianna (1996, p. 938-939) traz dados estatísticos mundiais de forma a demonstrar com bastante propriedade o avanço da mulher no mercado de trabalho revelando não ser um acontecimento exclusivo entre as brasileiras:

Dados da OIT (1975) registravam a participação, na força de trabalho mundial, de 34,3% de mulheres, sendo a maior média na região soviética (49,3%) e a menor (19,6%) na América Latina. No Brasil, segundo o IBGE, passou de 30% em 1981 para 33%, em 1984. Segundo outros dados, a participação da mulher no mercado de trabalho vem se acentuando de maneira expressiva. Informações coletadas pelo IBGE, em pesquisa de amostragem domiciliar, dizem que mais de 1.578.000 mulheres passaram a trabalhar em centros urbanos de 1981 a 1983.

Os doutrinadores do direito alertam, porém, que existem vários fatores desmotivadores da contratação feminina como, v.g., o excessivo protecionismo da legislação brasileira como esclarece Vianna (1996, p. 940):

Essa pequena integração da mulher na força de trabalho decorre, possivelmente, de um protecionismo considerado exagerado. A proteção à maternidade e a possibilidade de aposentadoria com menor idade, já anunciada, provocam uma reação do empregador em admitir o trabalho feminino.

Outros doutrinadores como Teixeira Filho (1996, p. 946) alertam que o trabalho feminino se mostra extremamente oneroso para o empregador em virtude das licenças remuneradas, dos intervalos para amamentação e a obrigatoriedade de manter-se creches quando o número de empregadas exigir.

Inclusive, a mulher goza de estabilidade provisória e licença maternidade decorrente do estado gravídico que lhe garante o emprego onerando o quadro de empregados, situação que tende a desmotivar o empregador a contratá-la.

Esclarece Novais (2006, p. 143) que as normas de proteção à mulher tendem a impor um ônus exagerado ao empregador. Muito embora algumas se mostrem justificáveis, o fato é que a proteção garantida à mulher trabalhadora acabava por estabelecer benefícios excessivos se comparados aos poucos direitos reconhecidos aos homens.

O que parecia proteção na verdade se revelava como fator desmotivador da contratação feminina, porque a imposição de direitos às mulheres acabava por gerar reivindicações igualitárias do sexo oposto.

Embora uma triste realidade, o *discrímen* na contratação da mulher tem sido superado dia após dia com muito esforço como sói acontecer desde os primórdios na relação desigualitária que envolve a mulher no âmbito do trabalho, da família e da social.

A professora Silvia Pimentel (1985, p. 68) em minucioso trabalho de pesquisa revela que em 1.970 entre os brasileiros economicamente ativos, os homens compunham 50,5% enquanto as mulheres mantinham-se no percentual de 13,2%. Era o início de uma nova era para a mulher que migrava do movimento *feminista liberal* para o *feminismo moderado*.

Na década seguinte houve um acentuado aumento em relação às mulheres economicamente ativas elevando o percentual anterior para 19,8%, ou seja, mais de sete pontos percentuais em relação aos homens que se mantiveram em 53,1%, pouco mais de dois pontos percentuais acima do índice anterior.

Esta mesma pesquisadora (1985, p. 67) revela que em 1.970 as mulheres brasileiras já compunham 50,25% da população enquanto os homens apresentavam o percentual de 49,74%. Na década de 80 se tinha 50,31% de mulheres e 49,68% de homens.

Como se vê, há tempos as mulheres são a maioria da população brasileira, porém, a minoria economicamente ativa se comparadas ao sexo oposto.

As recentes pesquisas têm revelado que a mulher brasileira de modo especial toma conta do mercado de trabalho disputando cada vaga de emprego com o sexo oposto nos mais diversos setores produtivos.

O último censo do IBGE realizado em 2.004 (ANEXO A) revela que em relação ao total de pessoas economicamente ativas — 92.860.128, os homens ocupam 52.832.703 e as mulheres 40.027.425, ou seja, 56,89% pertencem aos homens enquanto 43,10% às mulheres brasileiras.

A mesma pesquisa confirma os dados estatísticos da professora Silvia Pimentel, esclarecendo que em 1.980 (ANEXO A) as mulheres brasileiras compunham 50,31% da população. Na década seguinte já representavam 50,63% enquanto os homens 49,36% e em 1.996 e 2.000 as mulheres representavam respectivamente 50,69% e 50,78% da população brasileira enquanto os homens 49,30% e 49,22%.

Isto demonstra a ascensão cada vez maior da mulher na população brasileira, o que conseqüentemente faz aumentar a taxa de ocupação feminina no mercado de trabalho, muito embora ocorra de forma bem mais lenta que o gradativo e constante aumento populacional feminino.

Poder-se-ia questionar, então, porque o crescimento populacional feminino não é absorvido na mesma intensidade e proporção pelo mercado de trabalho? A resposta a esta indagação deriva de vários fatores, em especial, do mercado informal e dos guetos ocupados pelo trabalho feminino que nem sempre fazem parte das estatísticas.

Outrora, há exclusão notória da mulher em algumas atividades economicamente importantes para o país e reverenciadas como exclusividade do sexo oposto, de forma a justificar a distorção estatística.

Pesquisa realizada pela Fundação Seade (ANEXO B - TABELA 6) revela que em 1.998 o homem ocupava 23,9% na indústria e a mulher 13,9%. Já no comércio a distorção não

se apresentava tão gritante, e o homem representava 16,5% enquanto a mulher 15,6%. No item classificado como “serviços”, o homem é superado ao apresentar 47,5% contra 49,7% do sexo feminino, o que ocorre também com “serviço doméstico” onde o homem apresenta índice ínfimo de 0,7% em relação à mulher que aparece na pesquisa com 19,5%. Finalmente, na construção civil, grande responsável pela mão-de-obra brasileira e até pouco tempo exclusividade da mão-de-obra masculina, o homem surge com 9,4% e a mulher com 0,6%.

Isso evidencia o *discrímen* na contratação feminina, pois a lógica deveria conduzir em sentido diametralmente oposto ao que demonstram as estatísticas quando revelam que a mulher é a maioria da população brasileira, não obstante ser minoria da parcela economicamente ativa se comparada ao sexo oposto.

Como foi visto, além de a mulher se apresentar de forma bem inferior em relação ao homem na maioria das atividades, quando supera o faz em atividades menos remuneradas como serviços domésticos revelando a disparidade salarial na relação de gênero que será estudada no tópico seguinte.

Cada vez mais a mulher brasileira vem ocupando definitivamente o mercado de trabalho revelando aptidão na realização de tarefas antes relegadas exclusivamente aos homens.

Tais fatores derivam da evolução socioeconômica da mulher brasileira que não vem medido esforços para atingir seu ideal maior, qual seja, a *isonomia material*, única capaz de pôr fim definitivamente à desigualdade na relação de gênero.

Dentre as formas mais evidentes de evolução da mulher brasileira, as pesquisas são uníssonas em revelar que vem se dedicando muito mais que o homem à capacitação intelectual e profissional.

Tanto que pesquisas realizadas pelo IBGE (ANEXO A) apontam que em 2.003, em relação às pessoas com 11 (onze) ou mais anos de estudo, as mulheres vencem os homens com um percentual de 26,5% a 23,1%.

As pesquisas realizadas por Silvia Pimentel (1985, p. 70) revelam que a ascensão da mulher brasileira nos estudos é uma constante se levarmos em consideração que na década de 70 compunham 21% e os homens 22% de estudantes. Na década de 80 as mulheres estudantes já ultrapassavam o sexo oposto com um percentual de 21,9% contra 21,8%.

Isso demonstra que elas estão tão ou mais preparadas que os homens para enfrentar os desafios do mercado de trabalho e se não fosse a notória discriminação na contratação feminina, há tempos teriam superado o sexo oposto.

Aliás, a discriminação na contratação feminina se mostra em diferentes facetas. Uma das formas mais comuns de discriminação diz respeito aos anúncios de emprego que exigem “boa aparência” como fator indispensável e diferenciador.

Não deixa de ser uma constante e reiterada forma discriminatória repudiada pelo sistema legislativo atual como revela Novais (2006, p. 118):

Ciente deste problema, o Ministério Público do Trabalho criou a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho e, já na primeira reunião, decidiu-se pela sensibilização dos veículos de informação para que auxiliem na eliminação da discriminação no trabalho por meio de anúncios de emprego que exigem boa aparência, delimitam idade, sexo, cor, altura, estado civil, situação familiar, estado de gravidez, práticas estas vedadas pela legislação brasileira. Na mesma esteira, o deputado Geraldo Candido, do PT, propôs Projeto de Lei proibindo a expressão boa aparência nos anúncios de recrutamento e seleção pessoal.

Outra forma de discriminação bastante comum é a recusa de contratar trabalhadores que já tenham ajuizado reclamação trabalhista contra ex-empregadores (NOVAIS, 2006, p.118).

De qualquer forma as mulheres brasileiras tem removido barreiras para vencer a luta contra o *discrímen* na contratação e, como é de se esperar, certamente vencerão motivadas

pelo fato de que já são a maioria da população brasileira. Ao que parece, a ruptura da discriminação na contratação feminina é medida inevitável.

## **2.2 Salário inferior ao do homem**

Entre as diversas discriminações sofridas pela mulher no mercado de trabalho, a que mais tem causado indignação é a concernente ao menor salário recebido em atividades correlatas ou até mesmo idênticas àquelas exercidas pelo sexo masculino.

Neste sentido é o alerta de Damasceno (2004, p. 38):

Que a diferença de sexo não pode ser motivo para a discriminação salarial é matéria tão óbvia que dispensa comentários. Aliás, ao estudar o histórico da isonomia salarial, ficou evidente que, em sua origem, teve como primeiro escopo evitar discriminação decorrente do sexo do trabalhador. Mas na atual conjuntura brasileira ainda há discriminação salarial ao sexo feminino. É comum dificultar às mulheres o acesso a alguns ofícios, reservando-lhes apenas serviços de menor importância técnica e econômica. E isso ocorre não só em virtude da discriminação de natureza social mas, sobretudo, pela falsa idéia sobre sua falta de preparo, pois já se foi o tempo em que as mulheres não recebiam formação e educação adequadas para assumir posição profissional definida. Alega-se também falta de condições materiais para harmonizar as atividades do lar com as da vida profissional. No entanto, todas essas questões de natureza cultural vêm sendo superadas.

Da mesma forma revela Novais (2006, p. 132) que as diferenças de remuneração entre o homem e a mulher caracterizam-se pela extrema desigualdade nas diversas regiões do país, motivadas principalmente pela menor importância do trabalho feminino realizado nos setores do mercado nacional.

Pela trajetória histórica da mulher que já se traçou largamente nesta pesquisa, não é surpresa que receba remuneração inferior ao homem por idêntica atividade laboral.

Aliás, revela Oliveira (2002a, p. 98) que: “*Assim, sem nenhum paradoxo, a oferta de trabalho exclusivamente para mulheres, com explícito afastamento do homem, pode visar mão-de-obra mais barata*”.

As pesquisas demonstram em abundância a desproporção remuneratória do homem em relação à mulher que, em alguns setores, supera a ordem de 30% (trinta por cento). Essa diferença tende a diminuir em relação às mulheres que exercem trabalho em alto escalão nas grandes empresas em funções de presidente, diretora, e outras de destaque, geralmente acompanhadas de qualificações profissionais específicas como, v.g., formação acadêmica invejável.

Mais uma vez com percuciência leciona Novais (2006, p. 133):

Porém, como a mulher está, cada vez mais, desempenhando as mais diferentes funções, e seu nível de escolaridade é superior ao do homem, a diferenciação do nível de rendimento pode indicar a persistência da discriminação de gênero na fixação de valores pagos, seja no que se refere ao salário base, seja quanto a complementos eventuais ou fixos (gratificações, horas extras, comissões e outros tipos de benefícios monetários).

Entre a maioria esmagadora das mulheres inseridas no mercado de trabalho, porém, a distinção salarial persiste se comparada à remuneração maior recebida pelos homens em atividades idênticas e, segundo Novais (2006, 133), as mulheres assalariadas ganham entre 79% e 86% daquilo que recebe o sexo oposto.

Em magnífico artigo intitulado **Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios**<sup>10</sup>, Cristina Bruschini, Maria Rosa Lombardi e Sandra Unbehaum fazem questão de afirmar que o diminuto rendimento que a mulher recebe em relação ao homem não é exclusividade entre as brasileiras sendo que no Japão, em 2.000, elas recebiam 65,5% do salário pago aos homens e em França o percentual em 1.999 era de 75,2%.

---

<sup>10</sup> Disponível em: <[http://www.mulheresnobrasil.org.br/pdf/PMB\\_Cap3.pdf](http://www.mulheresnobrasil.org.br/pdf/PMB_Cap3.pdf)>. Acesso em 05 jul. 2006.

E trazem tabela demonstrativa tendo como fonte de pesquisa PIBGE/PNADs, demonstrando a evolução dos rendimentos do homem e da mulher no Brasil comparativamente nos anos de 1.993 e 2.002, levando em consideração que na faixa salarial até um salário mínimo, em 1.993, os homens ocupavam 25,5% e as mulheres 35,7% e em 2.002, os homens 24,4% e as mulheres 32,2%. Na faixa salarial de um a dois salários mínimos, em 1.993, o homem 22,3% e a mulher 18,9% e, em 2.002, respectivamente 27,0% e 25,6%. Já na faixa de dois a cinco salários mínimos, em 1.993, o homem ocupava 25,1% e a mulher 14,3%, e em 2.002, respectivamente 26,1% e 16,7%. Finalmente na faixa salarial acima de cinco salários mínimos, em 1.993 o sexo masculino representava 15,0% e o feminino 6,4% e, em 2.002, respectivamente 13,0% e 7,6%.

Levando-se em consideração as pesquisas realizadas pela FEE, FGTAS, Sine-RS, Seade-SP e Dieese (ANEXO C – TABELA 32) observar-se-á quanto ao “rendimento por hora” em virtude da escolaridade que, em 2.005, as mulheres com Ensino Fundamental completo recebiam R\$ 2,93 contra R\$ 3,93 dos homens e as que possuíam Ensino Médio completo R\$ 4,42 contra R\$ 6,02 do sexo oposto e, finalmente, aquelas com nível superior completo recebiam R\$ 12,87 enquanto os homens R\$ 15,55.

Segundo o IBGE (2001, p. 44), o rendimento médio mensal do Brasil teve um crescimento de 42,3% no período compreendido entre 1.992 a 1.997 e o rendimento médio mensal da população masculina foi superior à feminina que também não deixou de crescer.

O rendimento médio mensal do Brasil passou de R\$ 213,00, em 1992, para R\$ 303,00, em 1997, tendo tido uma taxa de crescimento de 42,3%. Houve grandes diferenças entre as taxas de crescimento regionais, variando de 46,1% na Região Centro-Oeste a 37,3% na Região Sul (Quadro 13). O rendimento médio mensal da população masculina foi sistematicamente superior ao feminino, durante todo o período estudado, como é historicamente conhecido; porém, a taxa de crescimento do rendimento feminino de 1992 a 1997 foi sempre superior à da população masculina, tanto para o País como um todo, como para as Grandes Regiões (Quadro 14).

Em seguida demonstra no Quadro 14 (p. 44) que em 1.993 enquanto o homem recebia em média rendimento mensal de R\$ 314,00, a mulher recebia R\$ 117,00. Da mesma

forma em 1.997, enquanto o homem recebia em média o rendimento mensal de R\$ 434,00, a mulher recebia R\$ 181,00, demonstrando de forma clara a inferioridade do rendimento feminino em relação ao sexo oposto, muito embora a pesquisa mostre também um aumento de 38,2% no rendimento do homem no período de 1.992 a 1.997 enquanto a mulher teve um aumento de 54,7% no mesmo período.

Essa tendência é seguida particularmente no Estado de São Paulo se levarmos em consideração as pesquisas realizadas pelo Seade-SP (ANEXO B – TABELA 6) no panorama comparativo de evolução nos anos de 1.994 e 1.998 quando o homem apresenta no primeiro ano rendimento médio de R\$ 1.000,00 contra R\$ 553,00 da mulher e no ano de 1.998 respectivamente R\$ 1.108,00 e R\$ 712,00.

Como se viu, a mulher paulista também faz parte do grupo de brasileiras que recebem remuneração bem inferior àquela paga ao homem, não raras vezes nas mesmas condições e atividades de trabalho. No entanto, a pesquisa demonstra a mesma tendência nacional de ampliação do rendimento pago à mulher em relação àquele pago ao sexo masculino durante o período pesquisado.

Nem poderia ser diferente porque a igualdade de salário é objetivo mundial de forma a romper qualquer tipo de discriminação conforme a recomendação R111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT a respeito da **Recomendação sobre as discriminações (emprego e ocupações)** de 1.958, estabelecida na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho realizada em Genebra na quadragésima segunda reunião do Conselho de Administração da Oficina Internacional do Trabalho em 04 de junho de 1.958 e que acabou por estabelecer:

La Conferencia recomienda la aplicación de las disposiciones siguientes: 1) A los efectos de esta Recomendación, el término **discriminación** comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Com esta triste realidade vai seguindo a mulher brasileira que hoje ocupa quase que igualitariamente o mercado de trabalho, porém com salário bem inferior àquele pago ao sexo masculino por idêntica atividade profissional.

O *discrímen* salarial é uma realidade irrefutável que certamente não tardará a ruir na medida em que a mulher brasileira vem ocupando cada vez mais a mão-de-obra ativa no mercado de trabalho como vimos no tópico anterior.

### **CAPÍTULO 3 – A NECESSÁRIA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER PARA A GARANTIA DA ISONOMIA MATERIAL**

Como foi visto, a história e as estatísticas revelam o *discrímen* em relação ao trabalho da mulher, fato que não pode passar despercebido pelo Estado enquanto gestor da ordem pública e social.

É notória, ainda, a discriminação salarial e de inserção da mulher no mercado de trabalho, conduzindo o legislador à necessária proteção legislativa como forma de aproximação da isonomia material.

A marginalidade em que é lançada a mulher no mercado de trabalho exige ação protetora do Estado, porém, de forma moderada como defende a corrente *feminista moderada* inspirada nos ideais de igualdade com discriminação positiva somente em relação a algumas questões pontuais, especialmente de ordem biológica como, v.g., em relação à maternidade.

Aliás, essa intervenção protetora moderada algumas vezes se mostra necessária para proteger o mercado de trabalho da mulher como já decidiu o Superior Tribunal de Justiça<sup>11</sup>.

Doutrinadores de renome alertam, porém, para o fato de que o tratamento legislativo diferenciado conferido à mulher tende a levar à perda de direitos atribuídos como forma de proteção feminina.

Nas palavras de Teixeira Filho (1996, p. 946): *“Inicia-se o movimento em busca de igualdade entre homens e mulheres, que redundará na progressiva retirada das normas de proteção ao trabalho da mulher”*.

---

<sup>11</sup> STJ, RMS/RJ – 1994/0019767-5, Relator Min. Luiz Vicente Cernicchiaro, 6ª T. Julgamento 06/08/1996, DJ 23.06.1997, p. 29190. “EMENTA: PREVIDENCIÁRIO. ISONOMIA. O PRINCÍPIO DA ISONOMIA, SUBSTANCIALMENTE, VISA A IMPEDIR TRATAMENTO DIFERENCIADO ENTRE PESSOAS. FUNDAMENTAL INVESTIGAR O FATO GERADOR DA RELAÇÃO JURÍDICA. O TRATAMENTO DIFERENCIADO, COMO BENEFÍCIO, ENTRE O HOMEM E A MULHER SE JUSTIFICA PELA DISTINÇÃO ENTRE ELES, DE ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO”.

Esclarece, porém, que os preceitos protetores do trabalho da mulher vêm recebendo reformulação de forma a eliminar dispositivos de caráter protecionista discriminatórios, qual sejam, normas de cunho excessivamente protecionista, inclinando-se em direção à corrente do *feminismo moderado* (TEIXEIRA FILHO, 1996, p.946).

Na mesma concepção, o professor das arcadas Sérgio Pinto Martins (1999, p. 216):

Os fundamentos da proteção ao trabalho da mulher dizem respeito à sua fragilidade física. As medidas de proteção ao seu trabalho só se justificam em relação ao período de gravidez e após o parto, de amamentação e a certas situações peculiares à mulher, como de sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos, que são condições inerentes à mulher. As demais formas de discriminação deveriam ser abolidas. Muitas vezes nota-se que os motivos de proteção ao trabalho da mulher são conservadores e, em vez de protege-la, acabam discriminando-a.

É importante ressaltar que doutrinadores de renome como Magano (1987, p. 83), ainda sustentam posição de que não há motivos para que prevaleça o *discrimen positivo* na medida que a decantada fragilidade da mulher resta superada e, em sua opinião, são poucas ou quase nenhuma as profissões que exigem condições adversas para o trabalho feminino. Para ele, manter normas de proteção seria perpetuar a discriminação ao trabalho feminino, manifestando-se fiel aos anseios do *feminismo liberal*.

Finaliza Teixeira Filho (1996, p. 947-948) em referência a Luiz Carlos Amorim Robortella que:

‘...i) está emergindo uma nova doutrina sobre a matéria, contrária à falsa noção de inferioridade física, psíquica e moral da mulher e *preconizando* a supressão de discriminação’.

Parece sustentável que as medidas excessivas de proteção ao trabalho da mulher defendidas pela corrente minoritária que anseia pela intervenção legislativa plena, mostram-se uma verdadeira armadilha para as mulheres brasileiras. Não há mais como ostentar a inferioridade do sexo feminino em relação ao masculino como se via em abundância anos atrás.

Certamente não é isso que perseguem as mulheres hodiernamente e a isonomia desejada afasta qualquer pretensão que possa lembrar a condição de mendicância feminina.

Isto não afasta, porém, a realidade que envolve o sexo feminino no mercado de trabalho e a necessária discriminação positiva moderada para salvaguardar condições especiais de trabalho da mulher, especialmente durante a gravidez.

Contrariamente ao que sustentam alguns doutrinadores quando afirmam que a proteção à gestante leva em consideração exclusivamente o ser que nela cresce, a proteção à gravidez tende a conceder à mulher especial condição de trabalho durante e logo após o estado gravídico levando em consideração sua peculiar condição de “mulher”. Não é somente o feto que se protege, mas, antes dele, a própria trabalhadora.

Aliás, a maioria dos doutrinadores acima citados ainda não digeriu a necessária distinção constitucional entre *isonomia material e formal* sem a qual pode-se levar à sedutora idéia de que a isonomia entre o homem e a mulher é restritamente àquela estabelecida na letra da lei.

Não há dúvidas de que as medidas de proteção ao trabalho da mulher, que serão a seguir estudadas, revelam-se ferramentas necessárias e indispensáveis para a aproximação da isonomia material, única capaz de extirpar definitivamente a disparidade na relação de gênero no direito do trabalho.

Ao menos a proteção mínima ao trabalho da mulher se mostra necessária diante das reveladoras estatísticas que já se estudou. Impor ao sexo masculino uma carga desigual e mais elevada as vezes representa justamente o sentido de igualdade como revelam Novais (2006, p. 114) e Beauvoir (1980b, p. 246).

A intervenção mínima — *feminismo moderado* — com normas de proteção ao trabalho da mulher não pode ser tida como medidas discriminatórias, mas sim, como uma realidade necessária que ecoa comprovada fartamente pelas estatísticas que apontam ser a mulher maioria na população brasileira, porém, minoria economicamente ativa no mercado de trabalho se comparada ao homem.

### 3.1 A proteção ao trabalho da mulher na Constituição de 1988, na CLT e nas legislações esparsas

É de saltar aos olhos por tudo que já se estudou, que a proteção ao trabalho da mulher é medida necessária que conduz em direção à isonomia material, única capaz de dissipar o notório tratamento desigualitário em favor do homem.

Não é demais lembrar que se deve buscar a isonomia aristotélica revelada por Rui Barbosa em sua **Oração aos Moços** (1980, p.20) ao afirmar que igualdade nada mais é que tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na mesma proporção da sua igualdade e da sua desigualdade.

Pensando assim, não encontram razão alguns doutrinadores como Vianna (1996, p. 940) quando entendem que a proteção ao trabalho da mulher pode vir a se tornar a falência da conquista da isonomia na relação de gênero.

Obtempera com propriedade Teixeira Filho (1996, p. 948) que o tratamento igualitário amplo estabelecido no art. 5º, I, da Constituição Federal busca evitar protecionismos que no fundo desprotegem a mulher em virtude dos embaraços criados e que tornam intransponível o acesso ao emprego.

Não afasta, porém, a necessária discriminação positiva moderada:

Reforça esta conclusão o fato de a Carta de 1988, de um lado, dilatar o período de licença à gestante (art. 7º, XVIII), mas, de outro, manter este ônus com a Previdência Social (art. 201, III). Fê-lo não por paternalismo, mesmo com fínas em momento que sublima a raça humana. Fê-lo com evidente propósito de preservar a igualdade de acesso da mulher às oportunidades de emprego, o que não ocorreria se tal ônus recaísse sobre o ofertante do emprego, livre para contratar um postulante do sexo masculino sem assumir tal despesa (TEIXEIRA FILHO, 1996, p. 949).

Neste sentido é acompanhado por Delgado (2004, p. 781) quando sustenta que o firme comando antidiscriminatório acabou por estimular a Carta Magna em seu art. 7º, XX a proteger o mercado de trabalho feminino mediante incentivos, ressaltando que nesse caso a

discriminação positiva é permitida porque protege e amplia o mercado de trabalho da mulher que, comprovadamente por meio de estatística, sofre discriminação.

Outros doutrinadores como Alice Monteiro de Barros *apud* Teixeira Filho (1996, p. 949) filiados ao *feminismo liberal* repudiam qualquer forma de discriminação positiva em favorecimento da mulher trabalhadora, ainda que derivem de norma constitucional por entenderem não mais encontrar justificativas as normas de proteção ao trabalho feminino que acabam por causar uma discriminação negativa em desfavor da trabalhadora.

Aliás, com bastante propriedade Denise Pasello Valente Novais (2006, p. 134) desmistifica o paradigma discriminatório fundado na legislação protetora quando assinala:

No entanto, estudos abarcando Argentina, Brasil, Chile, México e Uruguai comprovam que o custo adicional de contratação dos trabalhos de uma mulher, incluindo os gastos de proteção à maternidade e os cuidados com as crianças, corresponde a menos de 2% dos ganhos brutos mensais das mulheres empregadas. Isto porque as despesas relativas à maternidade não correm por conta do empregador, mas são cobertas pelos fundos de seguridade social e, nesse caso, a parte que cabe ao empregador não tem relação com a quantidade nem com a idade das empregadas mulheres e sim com o número total de empregados. Com esta forma de financiamento se procura garantir um valor essencial: o de proteger as mulheres de uma eventual discriminação por causa da maternidade.

Desmerecer a necessária proteção ao trabalho da mulher é retroceder a tempos de maior angústia e plena insatisfação do trabalho feminino. A mulher não espera privilégio, pelo contrário, busca a isonomia, porém, uma isonomia real, material, calcada na realidade em que é inserida no contexto social, qual seja, de parte fragilizada no mercado de trabalho há pouco dominado exclusivamente pelo homem.

Nem sempre o tratamento legislativo desigual implica em favorecimento pessoal ao sexo feminino. Em sentido inverso, na maioria das vezes serve para proporcionar justamente a igual competitividade no mercado de trabalho.

Este é o entendimento que predomina no Tribunal Superior do Trabalho exposto pelo voto do Ministro Armando de Brito<sup>12</sup> revelando a preocupação do Poder Judiciário com o *discrímen* da mulher.

E não são poucas as ocasiões em que o Poder Judiciário é chamado a intervir para preservar a integridade física e moral da mulher. Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região-SP publicado em abril de 2006<sup>13</sup> narra situação em que empresa de telemarketing foi condenada a pagar indenização por assédio moral à empregada operadora de telemarketing que, não conseguindo cumprir as metas impostas, deveria apresentar número dançante na presença de trinta ou quarenta pessoas onde, com o quadril, desenhava número em um quadro.

Neste sentido, ratificando a importância das decisões judiciais para situações de iminente risco à violação de direitos, esclarece Norma Sueli Padilha (2006, p. 59):

A determinação “in concreto” daquilo que é juridicamente devido ou permitido é estabelecida por meio da autoridade dos órgãos aplicadores do Direito, pelo Direito mesmo instituído, isto é, por intermédio dos Tribunais e das autoridades administrativas, sob a forma de decisões jurisdicionais e atos de administração, uma vez que, relativamente, a essas determinações concretas do que é juridicamente devido, estamos regidos pelo “princípio da legalidade”, ou seja, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude de lei.

Orienta Oscar Vilhena Vieira (1999, p. 189) que o magistrado por meio de ato discricionário escolhe a norma a ser aplicada já que o Direito não é formado simplesmente por normas gerais e abstratas, mas por normas concretas que se aplicam a situações especiais e particularizadas, como ocorre, v.g., com aquelas que protegem o trabalho da mulher.

---

<sup>12</sup> A natureza não fez homens e mulheres iguais: a desigualdade é visível e não poderia ser modificada por simples vontade do legislador. A regra de proteção ao trabalho da mulher insculpida no art. 383 da CLT é lógica e razoável. Trata-se de norma cogente do Direito do Trabalho, recepcionada pela CF/88, não podendo ser modificada por acordo entre as partes (TST, RR 48.478/92.1, Min. Armando Brito, Ac. 5ª T. 2.656/94).

<sup>13</sup> TRT-2ª Região – 6ª T. RO nº 02467.2004.041.02.00-0-SP; ac nº 20060258190; Rel. Juiz Valdir Florindo; j. 18/4/2006; v.u.

Como foi visto, são constantes as intervenções do Poder Judiciário de forma a socorrer principalmente a mulher brasileira diante do malefício atual que não lhe atinge com exclusividade, mas certamente faz parte da sua rotina: o “assédio moral”.

O “assédio moral” muito se diferencia do “assédio sexual” que também atinge a maioria das mulheres trabalhadoras. Enquanto o primeiro corresponde à exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras e de pressão exagerada, o segundo caracteriza-se pelo favor sexual geralmente exigido pelo superior hierárquico (GUEDES, 2005, p. 44-45).

Muitas vezes o assédio moral se mostra mascarado nas repetitivas e exageradas motivações à produtividade, banalizando aqueles que não atingem as metas pré-estabelecidas na presença dos demais empregados com a absurda justificativa de motivação da equipe.

Outras vezes, a mulher trabalhadora no afã de sustentar a relação de emprego é submetida ao assédio moral e sexual, prática repudiada veementemente pelos Tribunais brasileiros<sup>14</sup>.

São formas perversas que abalam psicologicamente os trabalhadores, em sua maioria as mulheres quando deliberadamente submetidas a uma desigual competitividade no mercado de trabalho.

Perceber-se-á que o assédio moral no trabalho feminino não é um fenômeno nacionalista, mas está presente em todos os países, inclusive entre aqueles considerados de primeiro mundo como a França revelada por Marie-France Hirigoyen (2002, p.99):

Nosso estudo mostra uma clara diferença entre a distribuição dos sexos: 70% de mulheres contra 30% de homens. Estes números estão de acordo com o trabalho do Dr. Chiaroni (73% de mulheres), realizado com o auxílio de médicos do trabalho da região PACA.

---

<sup>14</sup> TRT 2ª Região, RO 1531-2001-464-02-00-0, Ac. 20050288894, Relator Juiz Ricardo Artur Costa E Trigueiros. “ASSÉDIO MORAL. DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. A sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa e figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada”.

E finaliza a escritora francesa considerada uma das maiores autoridades sobre o assunto: *“As mulheres não somente são mais freqüentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes”* (HIRIGOYEN 2002, p. 99-100).

É neste sentido e em desfavor da tese extrema de aniquilamento de qualquer distinção legislativa em favor da mulher, que o legislador constitucional estabeleceu na Carta Magna de 1.988 aspectos distintivos e protecionistas em relação ao trabalho feminino.

Sem prejuízo do que estudar-se-á de *per si*, pode-se citar, v.g., o artigo 7º, inciso XX que trata da proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos; o inciso XXX que proíbe a diferenciação de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo; o inciso XVIII que garante à mulher licença gestante sem prejuízo do emprego e do salário pelo período de cento e vinte dias e o art. 10, II, *b*), do ADCT que prevê garantia de emprego à gestante desde a configuração da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Concomitantemente, a Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1.995 criminalizou a adoção de qualquer prática discriminatória pelo empregador contra a mulher consistente na exigência de certidão de estado gravídico ou atestado de esterilidade, como também a Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1.999, que inseriu o art. 373-A na CLT, proíbe referências de contratação fundadas em sexo, idade, cor, situação familiar, estado de gravidez e outras formas de discriminação em anúncios de contratação.

A Consolidação das Leis do Trabalho instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1.943, traz capítulo próprio destinado à proteção ao trabalho da mulher em que regulamenta a duração e condições do trabalho, períodos de descanso, trabalho noturno, métodos e local de trabalho, proteção à maternidade e penalidades do empregador em caso de descumprimento.

Este conjunto de normas constitucionais e infraconstitucionais buscam garantir à mulher melhor integração ao mercado de trabalho de forma a conferir-lhe a isonomia material, extirpando definitivamente a desigualdade de gênero no direito laboral.

### **3.2 Proteção ao mercado de trabalho**

Como se viu no capítulo destinado à **discriminação na contratação feminina**, a mulher brasileira merece especial atenção do legislador de forma a estreitar o *discrímen* na concorrência ao mercado de trabalho.

As pesquisas apontam para uma desigual inserção ao mercado de trabalho sendo que 56,89% é ocupado por homens enquanto 43,10% por mulheres, muito embora elas ocupassem 50,78% da população brasileira contra 49,22% dos homens em 2.000 (ANEXO A).

O panorama das pesquisas revela uma assustadora distorção na medida em que, sendo maioria da população brasileira, presumivelmente também deveriam compor a maioria da população ativa no mercado de trabalho.

Isto demonstra quão penosa se torna a inserção da mulher brasileira no mercado de trabalho, sofrendo as discriminações reveladas pelos institutos de pesquisa tendo como causa a errônea idéia de que as poucas discriminações positivas em favor do feminino se tornam um grande peso para o empregador. Como se viu no tópico anterior, os custos adicionais de contratação de uma mulher não superam 2% do seu ganho bruto (NOVAIS, 2006, p. 134).

Não é por outro motivo que o legislador constitucional afeto a esta realidade estabeleceu no artigo 7º, XX, proteção especial ao mercado de trabalho feminino mediante incentivos específicos<sup>15</sup>.

Esta preocupação advém de pressão internacional, em especial da Convenção Internacional sobre Eliminação de Discriminação contra a Mulher assinado pelo Brasil e regulamentado pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2.002.

A proteção ao mercado de trabalho da mulher efetivamente está materializada na Consolidação das Leis do Trabalho, em especial no artigo 373-A<sup>16</sup> quando busca corrigir as distorções que afetam o acesso feminino ao mercado de trabalho.

A vedação manifestamente expressa nos incisos I e II do referido dispositivo legal quanto ao oferecimento de vagas de emprego preferencialmente a um determinado sexo — geralmente em favor do masculino — como também a preferencial promoção ou motivação de dispensa em virtude do sexo busca equilibrar o mercado de trabalho e dar efetividade ao disposto nos artigos 5º, I, e 7º, XX da Carta Magna.

Como se viu, alguns doutrinadores minoritariamente sustentam que a proteção ao mercado de trabalho da mulher com incentivos discriminatórios acaba por redundar em

---

<sup>15</sup> XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

<sup>16</sup> 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:

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

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

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

manifesta violação ao princípio da igualdade estabelecido no *caput* do artigo 5º da Carta Magna.

Não parece aceitável tal posição e a doutrina majoritária que tem entre seus expoentes Martins (2003, p. 572), vem-se inclinando em sentido diametralmente inverso na medida em que afeta às idéias do *feminismo moderado*, entendem que o artigo 373-A da CLT somente regulamenta e dá plena eficácia ao permissivo constitucional estabelecido no artigo 7º, XX que depende de regulamentação por norma infraconstitucional.

Não mais subsiste a aberrante exigência estabelecida no anterior artigo 446 da CLT revogado pela Lei nº 7.885/89 que possibilitava ao marido opor-se a que sua mulher trabalhasse sem o seu consentimento. Até então a discriminação ao trabalho feminino ocorria no interior da família antes mesmo de tomar as ruas.

É o que revela Segadas Vianna (1996, p. 950) como causa dificultadora da inserção da mulher no mercado de trabalho: *“A Lei nº 7.885/89 revogou vários dispositivos da CLT sobre o trabalho da mulher. Assim não mais vigora o art. 446 que admitia o poder de mando do marido se opor a que sua mulher trabalhasse”*.

Isto decorre diretamente do artigo 5º, I da CF quando estabelece que *“homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”* e do artigo 226, § 5º que pôs fim à supremacia masculina ao afirmar que *“os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”*.

Não há, pois, como fechar os olhos para a evidente necessidade de proteção à inserção da mulher no contexto laboral, uma vez que decorre exclusivamente de medidas discriminatórias praticadas por grupos interessados em privilegiar-se em detrimento do sacrifício feminino.

Neste contexto, perfeitamente aplicável as idéias do movimento feminista moderado que defende a intervenção protetora mínima ao mercado de trabalho da mulher.

Aliás, se não fosse a mulher brasileira fonte segura de arrecadação econômica para a manutenção do lar e fomentadora de grande parcela da arrecadação tributária do Estado, nem mesmo a *isonomia legal* teria alcançado no que diz respeito às normas de proteção ao mercado de trabalho.

Em um paradigma crítico-dogmático, poder-se-ia chegar à conclusão que a proteção ao mercado de trabalho feminino esconde uma outra realidade, qual seja, que a mulher brasileira no exercício da atividade laboral mostra-se fonte segura de arrecadação de tributos pelo Estado, como também indispensável na contribuição econômica do lar conjugal aliviando a intervenção estatal dos programas de inclusão social.

Mesmo diante de toda a sua importância no contexto laboral, a mulher tem encontrado dificuldades quase intransponíveis de acesso ao mercado de trabalho, surgindo a necessidade de proteção legal por meio de normas constitucionais e infraconstitucionais que minimizem o *discrimen negativo*.

### **3.2.1 Proibição de exigência de atestado de gravidez ou esterilidade**

Ainda quanto à proteção ao mercado de trabalho da mulher, um largo passo deu o legislador infraconstitucional garantindo sua inserção em competitividade com o homem ao editar a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1.995<sup>17</sup>, que proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização, como também outras práticas discriminatórias para efeito de admissão ou de

---

<sup>17</sup> Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

permanência da relação de trabalho. Aliás, o legislador elevou à categoria de crime<sup>18</sup> a prática de atos discriminatórios ao estabelecer que a exigência de testes, exames ou outro qualquer meio comprobatório de esterilidade ou gravidez pelo empregador caracteriza prática criminosa com detenção de um a dois anos e pagamento de multa.

A norma infraconstitucional proíbe veementemente qualquer forma de discriminação que dificulte ou impeça o acesso da mulher ao mercado de trabalho com a exigência de apresentação de atestados ou exames comprobatório de gravidez ou esterilidade.

Não deve haver limitações ao ingresso da mulher no mercado de trabalho na medida em que se tornou, como já visto, fonte segura de arrecadação estatal.

A proibição integra também o artigo 373-A, IV da CLT inserido pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1.999, quando proíbe o empregador “*exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego*”.

Aliás, o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou no sentido de reconhecer todos os direitos à gestante sendo irrelevante o desconhecimento pelo empregador do estado gravídico<sup>19</sup>.

Os doutrinadores do direito, em sua maioria sensíveis à corrente do *feminismo moderado*, reconhecem a legalidade dos referendados dispositivos como forma de atenuar as desigualdades, porém, é de se abrandar o alcance normativo dando-lhe a correta interpretação.

---

<sup>18</sup> Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética; b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

<sup>19</sup> TST, RR 326.096/96.7, Ac. 3ª T. 2.179/97, Relator Min. José Zito Calasãs Rodrigues. “É irrelevante o conhecimento pelo empregador do estado gravídico da empregada quando da despedida, sendo-lhe assegurado o pagamento do salário maternidade de 120 (cento e vinte) dias, previsto no texto constitucional”.

Ocorrerão situações em que o empregador necessitará saber se sua empregada está grávida no curso da relação de emprego para, inclusive, dar efetivo cumprimento aos dispositivos legais que lhe garantem proteção especial durante o estado gravídico como, v.g., a proibição de trabalho com benzeno como ressalta a Convenção nº 136 de 1.971, ratificada pelo Brasil e a necessidade de readequação de atividades e tarefas no período de gestação.

É neste sentido que sustenta Martins (2004, p.135) que o empregador tem o direito de saber se sua empregada está grávida para poder dar fiel cumprimento à legislação especial que temporariamente regulamentará a relação de trabalho.

Poder-se-á sustentar que durante a relação laboral é obrigação da empregada informar o empregador por meio de atestado ou exame acerca do estado gravídico de forma a justificar o *discrímen positivo* nesse período e logo após o parto na medida em que a lei lhe garante a estabilidade provisória e outras medidas como descanso para amamentação.

A exigência de atestado ou exame de gravidez, em casos especiais, não caracteriza discriminação se tiver como único propósito proteger a mulher trabalhadora diante de uma especial condição.

O que a norma proíbe e inclusive criminaliza, é a exigência de exame de gravidez e esterilidade com o propósito de aviltar a contratação feminina ou até mesmo abreviar eventual ruptura do contrato de trabalho ou, ainda, impedir ascensão a cargo superior.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 115):

É ato discriminatório, do trabalho da mulher, a exigência, pelo empregador, de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou outro qualquer meio destinado a esclarecer se está grávida ou esterilizada (Lei n. 9.029, de 13.4.1995), punido com detenção de 1 a 2 anos, multa administrativa de 10 a 50 vezes o maior salário pago pelo empregador e a proibição de financiamentos em instituições oficiais. Havendo dispensa discriminatória originária dos mesmos motivos, a lei prevê reintegração no emprego com os salários do período de afastamento em dobro. Para promover o acesso da mulher ao mercado de trabalho, a lei (Lei n. 9.799, de 1999) tipificou como discriminatórios diversos atos, como a publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, salvo quando necessário, tendo em vista a natureza da função, ampliando as medidas de proteção à maternidade e de combate à discriminação da mulher.

Também entende Martins (1999, p. 220) que a prática de atos discriminatórios e limitativos de contratação da mulher estão ligados às exigências de testes, exames, perícias e laudos ou qualquer outro procedimento tendente a possibilitar a exclusão prematura da mulher candidata à vaga de emprego.

Como foi visto, o ato que caracteriza o *discrímen* é aquele cujo objetivo é a descoberta do estado gravídico ou de esterilidade da mulher de forma a impedir seu acesso ao mercado de trabalho, romper seu contrato já existente ou tolher-lhe a ascensão profissional.

Desta forma, nenhum óbice existe no sentido de se proteger com exclusividade o mercado de trabalho feminino com normas constitucionais e infraconstitucionais, na medida que as exigências de atestado de gravidez e esterilidade se mostram viáveis somente em relação ao sexo feminino. Pouco interessa ao empregador saber se o empregado homem é ou não estéreo, posto que não lhe assiste as benesses da maternidade como a licença remunerada, estabilidade provisória e períodos de descanso e amamentação.

A proteção exclusiva ao mercado de trabalho da mulher, diante dos fatos acima apontados, não caracteriza o *discrímen negativo* nem viola o princípio da igualdade, ao contrário, é medida imperiosa para a garantia da *isonomia material*.

Aliás, tal proteção esconde uma outra realidade, qual seja, que o Estado tem interesse em inseri-la no mercado de trabalho, pois, mostra-se fonte segura de arrecadação de tributos como também compõe grande parcela do colégio eleitoral que não pode ser desprezada, mormente em um país como o Brasil onde o sufrágio eleitoral se reveza bienalmente.

### **3.2.2 Proteção à despedida arbitrária em virtude de gravidez e proteção à maternidade**

Ainda no intuito de proteger o mercado de trabalho da mulher, e tão somente a ela, o legislador garante a estabilidade de emprego desde a constatação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto nos termos do art. 10, II, *b*), dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias<sup>20</sup>.

Se não bastasse, o artigo 391 da CLT<sup>21</sup> ressalta que não constitui motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído núpcias ou de encontrar-se grávida.

A garantia legislativa busca resguardar nitidamente o mercado de trabalho da mulher conferindo-lhe instrumentos de proteção em um momento de crucial importância para sua vida pessoal e familiar.

Os efeitos da gravidez, como relata fartamente a literatura, vão do prazer intenso ao abalo psicológico que recai sobre a mulher, sensível aos percalços biológicos que modificam totalmente o corpo feminino.

Neste momento, a estabilidade no trabalho proporciona-lhe a sensação de conforto e tranquilidade que não deve ser abalada pela inesperada notícia de ruptura unilateral do contrato de trabalho.

---

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> 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.

Como revela Martins (1999, p. 222), é lamentável que as mulheres que se dedicam ao trabalho doméstico não estejam contempladas com a mesma garantia de emprego diante do benefício que lhes proporcionaria.

Foi pensando nisso que o legislador protegeu a mulher no estado gravídico e por um determinado período após o parto, garantindo-lhe o emprego e a licença-maternidade, recaindo o ônus sobre a previdência e não sobre o empregador que suportará tão-somente a ausência da empregada.

Foi esta a determinação da Convenção nº 103 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 58.020, de 14 de julho de 1966 que restabeleceu a Convenção nº 3 afirmando que em caso algum o empregador deverá ficar pessoalmente responsável pelo custo da prestação devida à mulher afastada para ter filho.

Este é o entendimento jurisprudencial que prevalece no Supremo Tribunal Federal<sup>22</sup> quando sustenta que os encargos da licença gestante não devem recair sobre o empregador, mas deverá responder por ele o instituto previdenciário.

Tal medida incentivada pelas idéias do *feminismo moderado* busca desonerar o empregador e ao mesmo tempo evitar o *discrímen negativo* que restringe o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

Revela Martins (2004, p. 134) que: “*Somente com a edição da Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974, é que o salário-maternidade passou a ser uma prestação previdenciária, não mais tendo o empregador que pagar o salário da empregada que vai dar a luz*”.

Atualmente o salário-maternidade é estabelecido pelos arts. 71 a 73 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, regulamentado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 nos arts. 93 a 103 de cunho previdenciário.

---

<sup>22</sup> STF, ADI 1946/DF, Relator Min. Sydney Sanches, julgamento: 03/04/2003, DJ 16-05-2003, PP-00090, Ementa Vol. 02110-01 PP-00123. “O legislador brasileiro, a partir de 1932 e mais claramente desde 1974, vem tratando o problema da proteção à gestante, cada vez menos como um encargo trabalhista (do empregador) e cada vez mais como de natureza previdenciária”.

Não se pode confundir a estabilidade de emprego da gestante com a licença de 120 dias que terá direito em virtude do parto conforme estabelece o art. 7º, XVIII da Constituição Federal<sup>23</sup>.

Aliás, nos termos do § 2º do artigo 392, esse período poderá ser dilatado em duas semanas antes e depois do parto mediante a apresentação de atestado médico que justifique tal necessidade.

Atualmente este benefício é estendido à empregada que venha a adotar ou então obter a guarda judicial de criança para fins de adoção, conforme esclarece com propriedade Martins (2004, p. 134).

Reverenciando o sacrossanto mister da maternidade, é importante recordar as palavras do sábio ex-Ministro Marcondes Filho *apud* Vianna (1996, p. 954):

Minha palavra se dirige à operária, à devotada companheira do trabalhador, à senhora do lar proletário. Começo lembrando que o termo ‘proletariado’ — cuja etimologia vem de prole e significa ‘classe que tem muitos filhos’ — constitui uma consagração à esposa, assinala a glória da maternidade, evoca a música dos berços e, povoando de imagens de crianças o nosso pensamento, logo o remete às gerações porvindouras, aos problemas do futuro, à continuidade da vida nacional. O termo representa, por tudo isso, um dos vocábulos mais belos de nossa língua e torna a mulher operária uma criatura digna dos maiores desvelos do Estado, porque é da classe proletária que provém o maior número de cidadãos.

A proteção ao trabalho da mulher grávida não deixa de ser a proteção à própria espécie humana que cresce em seu ventre. Por isso o legislador infraconstitucional lhe garante direitos extensivos ao nascituro e ao recém-nascido quando, v.g., no artigo 392, § 4º, I e II, da CLT estabelece condições especiais de trabalho à mulher durante a gravidez e no artigo 396 possibilita dois descansos diários de meia hora cada um para amamentação do filho durante os 6 (seis) primeiros meses de vida.

---

<sup>23</sup> XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

Seja como for, a garantia de emprego após a confirmação da gravidez é medida necessária e que se impõe ao empregador, não podendo ser causa de discriminação quando da contratação, manutenção ou ascensão da mulher ao mercado de trabalho.

Da mesma forma, a licença-gestante com afastamento da empregada pelo período de 120 dias em caso normal de gravidez e inferior a este período em caso de adoção ou guarda judicial de criança estabelecido pela Lei nº 10.421, de 16 de abril de 2002, é medida que se impõe, porém, sem qualquer ônus para o empregador.

Assim procedeu o legislador de forma a não desestimular a contratação feminina e diminuir o abismo existente na relação de gênero como revela Vianna (1996, p. 955): “*Se tivesse de ser um ônus do empregador isso levaria à discriminação contra o trabalho da mulher, e esse é, também, nosso ponto de vista*”.

Desta forma a proteção à maternidade não se mostra motivo justificador para o *discrímen* que afasta a mulher do mercado de trabalho na medida em que se amolda perfeitamente aos anseios do movimento *feminista moderado* quando sustenta a necessária proteção legislativa feminina, principalmente em relação à maternidade.

### **3.3 Proibição de distinção salarial para mesma função**

A proibição de distinção salarial em virtude do sexo no desempenho da mesma função advém de disposição constitucional e infraconstitucional e não há divergência doutrinária ou jurisprudencial<sup>24</sup> sobre o assunto.

---

<sup>24</sup> TRT15ª Região, RO 021380/2004-PATR, Relator Juiz Paulo de Tarso Salomão. “A igualdade de salário é garantida, apenas, àqueles que, efetivamente, exerçam funções idênticas (“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”), com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica (§ 1º)”.

A luta da mulher pela conquista de direitos trabalhistas equiparáveis ao sexo oposto encontra perfeita entonação no dispositivo constitucional que proíbe qualquer prática discriminatória em relação ao salário pago para um e outro no exercício da mesma função.

A norma jurídica nada precisaria dizer a respeito da proibição de diferença salarial, pois não há o que justifique a pretensão de um ou outro sexo em receber mais pelo exercício da mesma atividade laboral.

É evidente que a legislação busca resguardar o interesse maior da mulher trabalhadora cujas pesquisas apontadas são uníssonas em revelar que a mulher brasileira recebe salário bem inferior à média paga ao homem no exercício de idêntica função.

Não há divergência extremada na doutrina a respeito de tal normatização porque não se trata de conceder direitos à mulher, mas sim de um aforismo que decorre naturalmente da sociedade brasileira levando em consideração sua peculiar situação biológica.

Outrora, a proibição constitucional<sup>25</sup> não é restrita somente à distinção salarial, mas também à limitação ao exercício de função e de critério de admissão que manifeste qualquer *discrimen* na relação de gênero.

As normas infraconstitucionais em geral, e de modo especial a Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 373-A, III<sup>26</sup> apresentam a mesma proibição evidenciando o repúdio a qualquer forma de discriminação salarial, exercício de função ou critério de admissão.

Esclarecer-se-á que o princípio da proteção integral ao trabalhador nos faz interpretar os dispositivos legais de forma ampla, o que implica dizer que a intenção do legislador constitucional e infraconstitucional foi proibir não só a discriminação de salário, mas também de remuneração.

---

<sup>25</sup> Art. 7º...

XXX – proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

<sup>26</sup> III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional.

Muito embora a distinção entre “salário” e “remuneração” seja mais de cunho doutrinário e acadêmico, comumente se utiliza a primeira expressão para indicar o pagamento fixo e a segunda, mais ampla, além do fixo recebido pelo empregado também as gratificações, adicionais e outras que lhe seguem.

Desta forma alerta Nascimento (2006, p. 185) que salário e remuneração não são sinônimos e recebem habitual distinção no mundo jurídico por implicar em conceitos extremamente diversos.

A CLT usa as expressões “salário” (art. 457, § 1º) e “remuneração” (art. 457, *caput*) sem precisar se o faz com o mesmo significado ou com sentidos diferentes. No entanto, as razões que a levaram a essa dupla denominação referem-se ao propósito de não usar a palavra “salário” para designar também as gorjetas. O legislador quis que as gorjetas compusessem o âmbito salarial. Como as gorjetas não são pagamento direto efetuado pelo empregador ao empregado, a solução encontrada foi introduzir na lei a palavra “remuneração”. A teoria do direito do trabalho, no entanto, emprega a palavra “remuneração” ora como gênero, compreendendo o salário (pagamento fixo) e outras figuras de natureza salarial (gratificação, adicionais etc.), ora como sinônimo de salário.

Para Martins (2003, p. 213): *“Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho...”*

Poder-se-ia citar uma dúzia de outros doutrinadores que distinguem “salário” de “remuneração” e o fazem por motivos diversos, porém todos são uníssonos em reconhecer que não são sinônimos e, em linha geral, que “remuneração” é gênero do qual “salário” é espécie conforme leciona Delgado (2004, p. 682).

Na expressão “remuneração” estão compreendidas as gratificações no exercício de determinadas funções e os adicionais em razão delas, além do próprio salário.

Parece notória a intenção do legislador em ampliar a não discriminação estendendo-a não só ao salário, mas também à remuneratória, o que implica dizer que homens e mulheres no exercício de atividades idênticas devem receber a mesma “remuneração”.

Não é crível aceitar que o homem que exerça a função de gerência venha a receber gratificação superior àquela paga à mulher que exerça a mesma função para o mesmo empregador. Certamente a situação implicaria em ofensa direta ao artigo 7º, XXX da Constituição, bem como ao artigo 5º, I, que estabelece que “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações*”.

Ademais, o prenúncio do inciso XXX do artigo 7º da Carta Magna é ainda mais abrangente quando proíbe, também, o *discrímen* no exercício de função e de critério de admissão, temas que já foram tratados no capítulo **proteção ao trabalho da mulher**.

Certamente a maior barreira a ser transposta pela mulher brasileira ainda é a distinção salarial na relação de gênero. Efetivamente o legislador conferiu-lhe ampla proteção normativa ao repugnar expressamente a distinção salarial em virtude do sexo para os exercentes de idênticas atividades e o fez expressamente no artigo 377 da CLT<sup>27</sup>.

Observar-se-á que a veemente proteção normativa contra a discriminação salarial feminina, em um paradigma crítico-dogmático, esconde na realidade a intervenção estatal de forma a preservar uma das grandes fontes de arrecadação de tributos. Aliás, a gana arrecadadora do Estado busca preservar a igualdade salarial, o que implica necessariamente na majoração remuneratória feminina e, conseqüentemente, aumento da arrecadação tributária.

A doutrina vem dando amparo de forma a extirpar a discriminação salarial como ressalta Martins (2003, p. 564):

Não se justifica diferença de salário entre o homem e a mulher. A constituição traz a mesma idéia no inciso XXX do art. 7º. O art. 5º da CLT também veda a distinção de salário por motivo de sexo. Esclarece, ainda, o art. 377 da CLT que “a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução do salário”. É claro que as questões pertinentes à equiparação salarial serão reguladas pelo art. 461 da CLT.

---

<sup>27</sup> “A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”.

Finalizam com percuciência Vianna (1996, p. 950) e Nascimento (2001, p. 756) afirmando que a mulher que trabalha ostenta direitos iguais aos dos homens em relação ao salário e às garantias de não discriminação em virtude de função ou contratação.

Como foi visto, a doutrina não é reticente em afirmar que a distinção salarial na relação de gênero não pode nem deve prevalecer sob pena de se ferir princípio constitucional consagrado na Carta Magna atual.

Por outro lado, os índices estatísticos revelam que a média salarial paga à mulher brasileira é bem inferior àquela paga ao homem, conforme se demonstrou à exaustão no tópico **Salário inferior ao do homem** ao qual se remete a atenção do leitor.

As pesquisas dão conta de que a proibição de diferença salarial vem ao encontro de proteger especificamente a mulher por receber a menor média salarial do mercado de trabalho se comparada ao homem que exerce a mesma atividade.

Isto não se justifica na medida em que elas compunham 50,78% da população brasileira em 2.000 e ocupavam 43,10% das pessoas economicamente ativas em 2.004, segundo senso do IBGE (ANEXO A)<sup>28</sup>, muito embora fossem 24,9% responsáveis pelos domicílios segundo dados do mesmo instituto de pesquisa em 2.000 (ANEXO D – TABELAS 1 e 2).

Desta forma, vislumbra-se em um paradigma crítico-dogmático que o *discrímen positivo* em favor da mulher esconde uma outra realidade com interesse estatal nem sempre revelado diante da alienação dogmática imposta pelo Estado enquanto gestor da ordem pública e social.

---

<sup>28</sup> Remete-se a atenção do leitor para o tópico, **Discriminação na contratação feminina**.

### 3.4 Duração do trabalho

Houve inicialmente uma grande preocupação do legislador em regulamentar de forma especial a duração do trabalho da mulher levando em consideração sua especial e peculiar condição de mãe, esposa e “dona do lar”.

Como revela Vianna (1996, p. 951), a benesse da regulamentação especial do horário de trabalho da mulher escondia uma outra realidade, qual seja, o fato de que o esposo e o “lar” não poderiam ser penalizados pela ausência feminina.

Escondido em um paradigma protecionista ao trabalho feminino, a pretensão normativa de abreviar o horário de trabalho da mulher tinha como objetivo não permitir que se ausentasse do lar conjugal além do indispensável, pois as tarefas que lhe eram próprias como cozer, costurar e limpar, não deveriam ser desempenhadas por substituição.

A pretensa defesa do interesse feminino escondia uma realidade tosca, qual seja, a proteção à instituição familiar que não poderia se ver privada da figura feminina indispensável nos afazeres domésticos.

Esta preocupação quanto à duração do trabalho feminino não se circunscreveu à mulher brasileira, mas se revelou um movimento mundial conforme leciona com propriedade Segadas Vianna (1996, p. 951) apontando normas de redução ao labor da mulher em países como França, Alemanha, Inglaterra e outros.

A excessiva proteção ao trabalho feminino acabava por redundar no *discrímen negativo* afastando a igual competitividade ao mercado de trabalho sob a pretensa intenção de proteger o sexo frágil.

É importante esclarecer que esta posição encontrava adeptos na corrente feminista que defendia a necessidade plena e total de normas protetoras ao trabalho da mulher por ser ela inferior em relação ao modelo masculino.

Fica claro que o modelo defendido por esta corrente favorecia a supremacia masculina no mercado de trabalho na medida em que o protecionismo exagerado à mulher acabava por impingir um ônus para o empregador.

Por um bom período a CLT regulamentou de forma especial a duração do trabalho da mulher nos artigos 374, 375 e 376, impedindo a prorrogação da jornada de trabalho ou, então, colocando obstáculos à sua realização.

Hoje não mais subsiste qualquer distinção quanto à duração da jornada de trabalho feminina que não pode ultrapassar as 44 horas semanais como ocorre com o homem. A regulamentação não destoa para ambos os sexos e foi a Lei nº 7.855/89 que pôs fim ao tratamento desigual revogando expressamente os artigos 374 e 375, enquanto o artigo 376 foi revogado pela Lei nº 10.244/01<sup>29</sup>.

Desta forma leciona Vianna (1996, p. 952) que não mais subsiste a exagerada proteção legislativa quanto à limitação do tempo de trabalho da mulher.

Não há mais a obrigação da jornada prorrogada só poder ser feita mediante acordo coletivo, condicionado à existência de atestado médico autorizando o trabalho por mais de duas horas, e ao pagamento da majoração de 50% sobre o salário normal, posto que revogado o art. 374 da CLT pela Lei nº 7.855.

A supressão dessa aparente benesse que gozava a mulher brasileira até o surgimento da atual Constituição e das leis acima referendadas acabara por minimizar a discriminação na contratação do trabalho feminino.

Aliás, não escondem os doutrinadores opinião acerca da proteção exagerada ao trabalho da mulher como causa de discriminação na contratação feminina como já tratamos

---

<sup>29</sup> Art. 1º Fica revogado o art. 376 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

fartamente no tópico **A proteção ao trabalho da mulher na Constituição de 1988, na CLT e nas legislações esparsas**, ao qual remetemos o leitor.

Por isso, os ideais *feministas moderados* levaram mais uma vez em consideração a intervenção normativa mínima para a proteção ao trabalho feminino em beneplácito ao princípio da não discriminação ao trabalho da mulher.

A predominância da corrente *feminista moderada* mostrou-se muito mais afeta à realidade vivenciada pela mulher brasileira do que a corrente minoritária que defende a plena e total intervenção protecionista em favor do “sexo frágil”.

### **3.5 Período de descanso**

Quanto ao período de descanso da mulher, revelam os doutrinadores que algumas peculiaridades sobrevivem ao fim do *discrímen* na relação de gênero, no entanto, veremos que nem mesmo a corrente do *feminismo moderado* encontra motivos para o tratamento desigual.

Obrigatoriamente o estudo da duração do trabalho da mulher remete a uma análise crítico-dogmática e comparativa dos dispositivos legais a seguir enumerados, numa verdadeira correlação do paradigma estabelecido na relação de gênero.

O período de descanso da mulher é regulamentado especificamente no Título III – Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho, Capítulo III - “Da proteção do trabalho da mulher”, Seção III, pelos artigos 382 a 386 da CLT, enquanto o período de descanso masculino é regulamentado no Título II – Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho, Capítulo II – “Da duração do trabalho”, Seção III, pelos artigos 66 a 72 do mesmo diploma legal.

Estabelecem os artigos 382 e 383 da CLT quanto à proteção ao trabalho da mulher que entre duas jornadas de trabalho haverá um intervalo de onze horas destinado ao repouso, bem como que lhe será concedido um intervalo não inferior a uma hora diária para refeição e repouso.

Não se trata de privilégio ao sexo feminino, porque ao homem os artigos 66 e 71 da CLT garantem o mesmo direito com idêntica previsão legal deixando claro que inexistente *discrímen positivo*.

Em relação ao descanso semanal também não há distinção consubstancial na relação de gênero e os artigos 385 e 386 inseridos no capítulo da proteção do trabalho da mulher trazem disposição idêntica àquela estabelecida para o homem no artigo 67 da CLT quando afirma a necessidade de descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas preferencialmente aos domingos.

Não há, pois, benefício de ordem de modo a proteger o sexo feminino quanto ao descanso semanal dominical e a prescrição normativa garante a ambos o mesmo direito.

Desta forma, quanto ao período de descanso feminino nada o diferenciaria do sexo oposto se não fosse o artigo 384 da CLT estabelecer que antes do início da sobrejornada deve o empregador conceder-lhe um descanso mínimo de 15 (quinze) minutos.

É o único apontamento que a doutrina faz para designar a distinção de tratamento entre o homem e a mulher em relação ao período de descanso como revela Martins (1999, p. 216): “*Os períodos de descanso quanto ao homem e à mulher são aproximadamente iguais. Em caso de prorrogação do trabalho da mulher será obrigatório um intervalo de 15 minutos, antes do período extraordinário de trabalho*”.

Se não fossem as vozes feministas que defendem a plena e total proteção ao trabalho da mulher, o repúdio ao *discrímen positivo* seria uníssono, pois, nada justifica possa a mulher

trabalhadora regozijar seus minutos de descanso antes de iniciar a jornada extraordinária e o homem não.

Aliás, já decidiram os Tribunais<sup>30</sup> que ao final da jornada de trabalho ambos estão igualmente cansados e nada justifica o *discrímen positivo* em favor da mulher. O movimento *feminista moderado* muito mais afeto à situação atual da mulher brasileira, afasta tal situação por entender que o artigo 5º, I, da Constituição Federal pôs fim ao *discrímen*, não subsistindo motivos que justifiquem a concessão do benefício à mulher em detrimento ao homem.

Em uma interpretação mais apressada poderia o leitor concluir que se está sustentando, sob a bandeira da isonomia constitucional, a retirada dessa benesse. Talvez a melhor interpretação seria justamente o contrário; estender a previsão legal ao homem, pois na justiça laboral os dispositivos devem ser interpretados sempre em favor do trabalhador em consonância com o princípio *in dubio pro operario*.

Com a propriedade que lhe é peculiar sobre o assunto leciona Américo Plá Rodriguez (2000, p. 107): “*Acabamos de definir esta regra, asseverando que é o critério segundo o qual, no caso de que uma norma seja suscetível de entender-se de vários modos, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador*”.

Interpretando a mesma situação pondera Nascimento (2006, p. 68) que: “*...in dubio pro operario, é princípio de interpretação, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá escolher dentre as hipóteses interpretativas viáveis, a mais benéfica para o trabalhador*”.

Aquinhoar o homem com igual direito nada mais é que dar eficácia plena ao artigo 5º, I da Carta Magna quando estabelece a isonomia entre os sexos, bem como responde aos

---

<sup>30</sup> TRT15ª Região, RO 032238/2005-PATR, Relatora Juíza Maria Inês Correa de Cerqueira César Targa. “Não se justifica concessão de intervalos diferenciados a homens e mulheres que, ao final da jornada que será prorrogada, estão, ambos, igualmente cansados. Reconhecer-se esse direito tão-somente à trabalhadora, consistiria em imprimir odiosa distinção entre seres humanos submetidos a idênticas condições e limitações do mercado de trabalho da mulher”.

anseios atuais do movimento *feminista moderado* que é coibir qualquer forma de discriminação exagerada em favor do feminino. Desta forma, nem sempre a igualdade resulta em retirar direitos das mulheres, mas em concedê-los aos homens.

### **3.6 Trabalho noturno, perigoso e insalubre**

Sustentando a condição de inferioridade do sexo feminino para o trabalho, por um longo período houve a proibição do trabalho noturno, perigoso e insalubre para a mulher brasileira.

Os que sustentavam tal posição afirmavam que o trabalho noturno, perigoso e insalubre era por demais penoso à mulher que, inclusive, deveria concilia-lo com as obrigações do lar.

Estereotipada nesta falsa premissa de proteção ao trabalho, a mulher brasileira por um longo período foi afastada do mercado laboral já que se apresentava como potencial concorrente em relação ao sexo oposto.

Conservadoras e fieis ao modelo de obediência masculino, o movimento feminista que reconhecia a plenitude das normas de proteção ao trabalho da mulher aceitavam passivamente tal situação.

As mudanças somente ocorreram alavancadas pelo movimento *feminista moderado* com o surgimento da Lei nº 7.855/89 que expressamente revogou os artigos 379 e 380 da CLT acabando com a proibição do trabalho noturno para as mulheres.

Isto garantiu igual competitividade ao mercado de trabalho e conferiu à mulher os mesmo direitos reservados ao homem em relação ao trabalho noturno realizado entre as 22

horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte com o acréscimo salarial de 20% sobre a hora diurna.

Em relação à proibição do trabalho insalubre ou perigoso, tal subsistiu regulamentado pelo artigo 387 da CLT até a entrada em vigor da Lei 7.855/89 que foi motivada pelo movimento *feminista moderado* que se posicionava contrário às idéias de proteção excessiva que causam o *discrímen negativo*.

Como informa Martins (2003, p. 565): “*Quanto às atividades perigosas e insalubres, a própria Constituição já não veda o trabalho na última condição, além do que a alínea b), do art. 387, da CLT foi também revogada pela Lei nº 7.855/89*”.

Desta forma alerta Carrion (2002, p. 247) que a Carta Magna abandonou a proibição de trabalho insalubre ou perigoso em relação à mulher, subsistindo o *discrímen* tão somente em relação aos menores.

Interessante posição nos revela Nascimento (2001, p. 755) ao esclarecer que a restrição ao trabalho insalubre e perigoso não era exclusividade entre as brasileiras e países como México, França e Itália também colocavam os mesmos obstáculos ao ingresso da mulher no mercado de trabalho para a realização de tais tarefas.

Assim não mais subsiste o *discrímen* na relação de gênero e o mercado de trabalho está aberto para a mulher brasileira tanto quanto para o homem, mesmo em relação àquelas atividades realizadas no período noturno, ou então os trabalhos perigosos ou insalubres que somente poderão sofrer restrições em casos especialíssimos como na gravidez.

### 3.7 Métodos e local de trabalho

Quanto aos métodos e locais de trabalho das mulheres brasileiras, há que se chamar a atenção para a necessidade do *discrímen positivo* em algumas situações, o que não se afasta dos ideais da corrente *feminista moderada* que aceita a intervenção das normas de proteção quando necessárias.

A especial condição biológica da mulher em relação ao sacrossanto mister da maternidade exige regulamentação pelos artigos 389 e 390 da CLT que buscam estabelecer de forma especial o ambiente de trabalho oferecendo condições de higiene e segurança na execução do trabalho feminino.

Por isso leciona Martins (2004, p. 133-134):

Toda empresa deverá: a) prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, principalmente ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres; b) instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esforço físico; c) instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigidas a troca de roupa e outros, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; d) fornecer, gratuitamente, os recursos de proteção individual, 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 (art. 389 da CLT).

Merece destaque especial a medida de proteção ao trabalho feminino quando fixa que nos estabelecimentos onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, deve haver um local apropriado de forma a permitir que se guardem, sob vigilância e assistência os filhos das empregadas no período de amamentação.

Interessante é a posição de Pedro Paulo Teixeira Manus (2002, p. 201) sustentando que o conceito de guarda e vigilância deveria ser ampliado às crianças de zero a seis anos e não somente àquelas no período de amamentação.

A obrigatoriedade quanto ao fornecimento pelo empregador de óculos, máscaras, luvas e roupas especiais não é exclusividade das mulheres, pois o artigo 166 da CLT traz a mesma obrigação quanto ao fornecimento de equipamentos de proteção individual sem prevalecer distinção de gênero.

Outra prescrição que merece destaque e que motiva o *discrímen positivo* é aquela que proíbe o emprego da mulher em trabalho que demande força muscular superior a 20 (vinte) quilos para trabalho contínuo ou 25 (vinte e cinco) quilos para trabalho ocasional como estabelece o artigo 390 da CLT, levando em consideração questões físicas e biológicas.

Assim, quanto aos métodos e locais de trabalho, as mulheres gozam de proteção especial que não as distanciam muito daquelas exigências em relação ao trabalho masculino, senão quanto aos aspectos biológicos especiais que revestem o feminino.

Evidente que não se pode justificar a discriminação ao mercado de trabalho feminino por situações pontuais que exigem o *discrímen positivo* levando em consideração a condição biológica da mulher.

Tal discriminação subsiste por malversação e incúria daqueles que enxergam na mulher uma indesejada concorrência, encontrando ora na excessiva proteção legislativa, ora no movimento feminista de submissão, a bandeira para afasta-la do mercado de trabalho.

## CONCLUSÕES

Tecendo-se as considerações finais a respeito do presente trabalho, conclui-se que o sistema constitucional vigente apresenta o princípio da igualdade de forma híbrida, em dois aspectos distintos quando estabelece a *isonomia legal* e a *isonomia real*.

Levando-se em consideração as distinções conceituais tratadas na presente pesquisa, poder-se-á concluir que a evolução socioeconômica da mulher brasileira acabou por conceder-lhe a *isonomia legal*.

Em uma análise mais apressada, poder-se-ia seduzir-se pela idéia de que, alcançando a *isonomia legal* a mulher brasileira teria rompido definitivamente o véu do templo que divide a relação de gênero igualando-se totalmente ao homem.

Não é o que ocorre e a desigualdade na relação de gênero ainda persiste mesmo após a conquista da *isonomia legal*, fato que se justifica porque somente a *isonomia real* pode garantir-lhe a plena igualdade com o sexo oposto e, para tanto, se faz necessário a proteção legislativa especial conferida à mulher brasileira no direito do trabalho.

Somente com um sistema de compensação normativa é que a mulher alcançará a verdadeira igualdade real dissipando a realidade demonstrada nas pesquisas realizadas no Capítulo 2, qual seja, que apesar de ser a maioria da população brasileira, ainda é minoria no mercado de trabalho. Muito embora componha a maior parcela dos cidadãos, ainda recebe rendimento bem inferior àquele pago ao sexo masculino no exercício de idêntica atividade laboral.

A intervenção legislativa moderada com normas de proteção ao trabalho da mulher se mostra necessária diante da realidade que se apresenta o *discrímen negativo* afastando-a do mercado de trabalho ou então confinando-a nos guetos do mercado laboral, relegando as

atividades mais importantes ao sexo masculino que, inclusive, recebe média salarial bem superior àquela paga ao sexo feminino no exercício de atividades idênticas.

Este fato ocorre muitas vezes com a chancela de movimentos feministas extremados que ora defendem a plenitude das normas de proteção ao mercado de trabalho em virtude da inferioridade feminina, ora defendem justamente o contrário, a impossibilidade de qualquer norma protetora buscando copiar ao máximo o modelo masculino como sustenta o *feminismo liberal*.

Ambas as correntes acabam por dificultar o acesso da mulher ao mercado de trabalho, seja porque exigem proteção exagerada dando ensejo às críticas do empregador, seja porque não aceitam em hipótese alguma a intervenção protetora mesmo em relação às diferenças biológicas como ocorre na maternidade, dificultando a realização de algumas tarefas que passam a ser privativas do sexo oposto.

A solução à problematização encontra-se na corrente intermediária do *feminismo moderado* que defende a possibilidade de intervenção mínima com normas de proteção ao trabalho da mulher em situações pontuais, como ocorre na maternidade, por entender que as condições especiais, principalmente em relação ao biológico, devem ser levadas em consideração na realização do trabalho feminino.

Certamente o avanço socioeconômico da mulher brasileira nos últimos tempos proporcionou-lhe a conquista da *isonomia legal*. A perpetuação dessa luta objetiva atingir a *isonomia real* de forma a extirpar totalmente a discriminação na relação de gênero, em especial proporcionando igual competitividade ao mercado de trabalho e encerrando a era da desproporcionalidade salarial que impinge ao homem uma média remuneratória bem superior àquela recebida pelo sexo feminino no exercício de idêntica atividade.

Para que isso ocorra, a mulher tem-se empenhado em qualificar-se profissionalmente, adaptando-se, outrora, às novas exigências do mercado de trabalho onde as

pesadas máquinas industriais antes operadas por braços fortes, seguem dando espaço à robótica dos instrumentos informatizados.

A mulher brasileira cada vez mais encontra espaço em atividades fora do lar, o que implica, também, na transformação radical da família e, em especial, do modelo masculino.

Os homens seguem destino em direção ao horizonte antes inimaginado da inversão de papéis. As tarefas do lar hoje fazem parte da sua rotina, senão com exclusividade, ao menos concorrentemente ao lado da mulher operária. O lar não é senão o refúgio tardio da fêmea que chega exausta após horas de trabalho, não se lhe podendo imputar a exclusividade da administração familiar como alhures ocorria.

Aliás, não se pode relegar o fato de que a mulher brasileira no exercício da atividade laboral mostra-se importante fonte de geração de tributos e novos empregos além de ser indispensável para a manutenção econômica do lar.

Não se deve concluir, sustentando-se na bandeira da igualdade, que a mulher brasileira ignora a necessária proteção ao mercado de trabalho, pois, a sua condição especial em relação ao homem — aspectos biológicos etc — exige atenção do legislador.

Por certo é justamente esta intervenção mínima e necessária com normas de proteção ao trabalho da mulher que sustenta o movimento *feminista moderado* quando não reconhece na mulher uma inferioridade, mas sim uma especialidade.

Assim, conclui-se que as normas de proteção à mulher no direito do trabalho não ofendem o princípio da igualdade constitucionalmente consagrado se decorrerem de uma intervenção moderada e pontual levando-se em consideração, especialmente, aspectos biológicos que distinguem-na do homem.

Ademais, proteger a mulher trabalhadora com intervenções legislativas moderadas é a única forma de garantir-lhe a *igualdade real* encerrando o ciclo da *isonomia legal* que até então imperava rotulando uma aparente igualdade entre os sexos que jamais existiu.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Clara Maria. Considerações sobre o trabalho da mulher no Brasil. **Presença da Mulher**, São Paulo, ano 7, n. 27, p. 18-20, mar. 1995.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução Rosana Citino. São Paulo: Martin Claret, 2003.
- \_\_\_\_\_. **Política**. Tradução Torrieri Guimarães. São Paulo: Martin Claret, 2003.
- ARRUDA, João. **Do casamento**. São Paulo: Typ. C. Manderbach & Comp., 1911.
- AZEVEDO, Luiz Carlos de. **Estudo histórico sobre a condição jurídica da mulher no direito luso-brasileiro desde os anos mil até o terceiro milênio**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.
- BAGOLINI, Luigi. **Filosofia do trabalho. O trabalho na democracia**. Tradução João da Silva Passos. 2. ed. São Paulo: LTR, 1997.
- BARBOSA, Ruy. **Oração aos moços**. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1980.
- BARRETO, Tobias. **Estudos alemães**. Rio de Janeiro: Record, 1991.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo. 1. Fatos e mitos**. 6. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980a.
- \_\_\_\_\_. **O segundo sexo. 2. A experiência vivida**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980b.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.
- \_\_\_\_\_. **Curso de filosofia do direito**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- \_\_\_\_\_. **As ideologias e o poder em crise**. Tradução João Ferreira. 4. ed. Brasília: Ed. UNB, 1995.
- \_\_\_\_\_. **Igualdade e liberdade**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. 5. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2002.
- BOFF, Leonardo. **O rosto materno de deus**. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.
- BRASIL. **Decreto n. 181 de 24 de Janeiro de 1890**. 7. ed. São Paulo: Ed. Francisco Alves, 1912.
- BRASIL. **Constituição Federal**. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria Rosa. UNBERHAUM, Sandra. **Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios**. Disponível em: <[http://www.mulheresnobrasil.org.br/pdf/PMB\\_Cap3.pdf](http://www.mulheresnobrasil.org.br/pdf/PMB_Cap3.pdf)>. Acesso em: 05 jul. 2006.

CABRAL, Karina Melissa. **Direito da mulher**. Leme,SP: Ed. de Direito Ltda., 2004.

CASTRO, Carlos Roberto de Siqueira. **O princípio da isonomia e a igualdade da mulher no direito constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

CÍCERO, Marco Túlio. **Da amizade**. Tradução Gilson César C. de Souza. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

\_\_\_\_\_. **Deveres**. Tradução Alex Martins. São Paulo: Martin Claret, 2002.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2001.

CHAUÍ, Marilena. **Convite à filosofia**. 13. ed. São Paulo: Ática, 2003.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Direito romano**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1966.

DAHL, Tove Stang. **O direito das mulheres — uma introdução à teoria do direito feminista**. Tradução Coordenada por Teresa Beleza. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Igualdade de tratamento no trabalho. Isonomia salarial**. Barueri-SP: Manole, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

FARHAT, Alfredo. **A mulher perante o direito**. São Paulo: Universitária de Direito, 1971.

FERRER, Yamila González. **El trabajo de la federación de mujeres cubanas en la protección de la mujer, la infancia y la familia**. Bogotá: Ed. Universidad Externado de Colombia, 2001.

FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. **Direito do trabalho e direitos humanos**. São Paulo: Distribuidora do Livro, 2006.

FRENCH, Marilyn. **A guerra contra as mulheres**. Tradução Therezinha M. Cavallari. São Paulo: Best Seller, 1992.

FOUCAULT, Michel. **Em defesa da sociedade**. Tradução Maria Ermantina Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FUSTEL DE COULANGES. **A cidade antiga**. Estudos sobre o culto, o direito, as instituições da Grécia e de Roma. Tradução Jonas C. Leite e Eduardo Fonseca. São Paulo: Hemus, 1976.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

GOULART, Ruth Barbosa. **Situação jurídica da mulher casada**. Rio de Janeiro: Jurídica, 1964.

GRUPO CATHO. Disponível em:  
<[www2.uol.com.br/canalexecutivo/notas05/300920056.htm](http://www2.uol.com.br/canalexecutivo/notas05/300920056.htm)>. Acesso em: 03 out. 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

HAHNER, June E. **A mulher no Brasil**. Tradução de Eduardo F. Alves. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IBGE – Departamento de Emprego e Rendimento. **Mapa do Mercado de trabalho no Brasil: 1992-1997**. Rio de Janeiro: IBGE, 2001.

IHERING, Rudolf von. **A luta pelo direito**. Tradução de José Cretella Jr. e Agnes Cretella. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

JUSTINIANUS, Flavius Petrus Sabbatius. **Institutas do imperador Justiniano**. Tradução José Cretella Jr. e Agnes Cretella. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

\_\_\_\_\_. **Digesto de Justiniano**. Tradução Hécio Maciel França Madeira. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais; UNIFIEO, 2002.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução João Batista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LEITE, Eduardo de Oliveira. A igualdade entre o homem e a mulher face à nova constituição. **Ajuris**. Porto Alegre, v. 21, n. 61, p. 19-36, jul. 1994.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 10. ed. São Paulo: Método, 2006.

LINS, Adriana. Os desafios do prazer. **Veja**, São Paulo, ano 39, n. 65, p. 68-69, jun. 2006.

MACCOBY, Eleanor E. **O intelecto da mulher**. in FARBER, Seymour M.; WILSON, Roger H. L. et al. **Que é a mulher**. Título original : The potential of woman. Tradução de Sylvia de Salles Oliveira Jatobá. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1966.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Vol. I, São Paulo: LTr, 1987.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Dialética, 1999.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. **Fundamentos de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Tradução José Carlos Bruni e Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Hucitec, 1984.

\_\_\_\_\_. **Manifesto do partido comunista**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

MEDEIROS JR., Raul da Rocha. **Os direitos da esposa e a unidade da família**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1966.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

MONTEIRO, Washington de Barros. **O estatuto da mulher casada**. Rio de Janeiro: Problemas Brasileiros, 1973.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 13. ed., São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher no emprego**. in FREITAS JR., Antônio Rodrigues de et al. **Direito do trabalho e direitos humanos**. São Paulo: Distribuidora do Livro, 2006.

OLIVEIRA, José Sebastião de. **Fundamentos constitucionais do direito de família**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002a.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. **Colisão de direitos metaindividuais e a decisão judicial**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2006.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha. **Princípios fundamentais norteadores do direito de família**. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

PIAZZETA, Naele Ochoa. **O princípio da igualdade no direito penal brasileiro**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

PIMENTEL, Silvia. **A mulher e a constituinte: uma contribuição ao debate**. São Paulo: Cortez, 1985.

\_\_\_\_\_. PANDJIARJIAN, Valéria. **Percepções das mulheres em relação ao direito e à justiça**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1996.

\_\_\_\_\_. O feminismo na crise dos 40. **Veja**, São Paulo, ano 39, n. 65, p. 48-50, jun. 2006. Entrevista concedida a Daniela Pinheiro e Adriana Maximiliano.

PINHO, Leda de Oliveira. **O princípio da igualdade: investigação na perspectiva de gênero**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2005.

PLATÃO. **A República**. Tradução Eduardo Menezes. São Paulo: Livraria Exposição do Livro, [19\_\_?].

POZZOLI, Lafayette. **Direito comunitário europeu**. São Paulo: Método, 2003.

RÁO, Vicente. **Da capacidade civil da mulher casada**. São Paulo: Saraiva, 1922.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. Tradução de Almiro Pisetta e Lenita M. R. Estaves. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito civil**. Direito de família. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, v. 6.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROSSEAU, Jean Jacques. **Do contrato social**. Tradução José Cretella Júnior e Agnes Cretella. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

SABINO JÚNIOR, Vicente. **Emancipação sócio-jurídica da mulher**. São Paulo: Juriscredi, [19--].

SAMARA, Eni de Mesquita. **As idéias e os números do gênero. Argentina, Brasil e Chile no século XIX**. São Paulo: Hucitec Cedhal/FFLCH- USP, 1997.

SARTRE, Jean-Paul. **Crítica da razão dialética**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

SECUNDINO, Ilnah. **A mulher e o divórcio**. Curitiba: Ed. Guairá, 1941.

SEKEFF, Gisela. Com diploma e sem marido. **Veja**, São Paulo, ano 39, n. 65, p. 34-36, jun. 2006.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

SOARES, Orlando. **A evolução do status jurídico-social da mulher**. Rio de Janeiro: Ed. Rio, 1978.

SÓFOCLES. **Édipo Rei, Antígona**. Tradução Jean Melville. São Paulo: Martin Claret, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II, 16. ed., São Paulo: LTr, 1996.

SCAVONE, Lucila. Mulher. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 18 mar. 2005. Caderno Especial Mulher, p. 18.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Trabalho da mulher**. in SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II, 16. ed., São Paulo: LTr, 1996.

TOBEÑAS, José Castán. **La condicion social y jurídica de la mujer**. Madrid: Reus, 1955.

THOMAS, Henry; THOMAS, Dana Lee. **Vidas de mulheres célebres**. Tradução Antônio Acauã. 4. ed. Porto Alegre: Globo, 1959. Título original: Living biographies of famous women.

VERUCCI, Florisa. **A mulher e o direito**. São Paulo: Nobel, 1987.

VIANNA, Segadas. **Trabalho da mulher**. in SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II, 16. ed., São Paulo: LTr, 1996.

VIEIRA, Jair Lot (Sup. Ed.). **Código de Hamurabi, Código de Manu, Lei das XII Tábuas**. 2. ed. Bauru,SP: Edipro, 2002a.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **A Constituição e sua reserva de justiça: um ensaio sobre os limites materiais ao poder de reforma**. São Paulo: Malheiros, 1999b.

YALOM, Marilyn. **A história da esposa da virgem Maria a Madonna; o papel da mulher casada dos tempos bíblicos até hoje**. Tradução Priscilla Coutinho. 2. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2002.

**ANEXO A – Pesquisas FEE, FGTAS, Sine-RS, Seade-SP, Dieese<sup>31</sup>**

---

<sup>31</sup> Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>

**POPULAÇÃO TOTAL E PROPORÇÃO DA POPULAÇÃO  
POR SEXO, GRANDES GRUPOS DE IDADE  
E SITUAÇÃO DE DOMICÍLIO**

	<b>1980</b>	<b>1990</b>	<b>1996</b>	<b>2000</b>
<b>População total (1)</b>	119.002.706	146.825.475	157.070.163	169.799.170
<b>Por sexo (%)</b>				
Homens	49,68	49,36	49,30	49,22
Mulheres	50,31	50,63	50,69	50,78
<b>Por grandes grupos de idade (%)</b>				
0-14 anos	38,20	34,72	31,54	29,60
15-64 anos	57,68	60,45	62,85	64,55
65 e mais	4,01	4,83	5,35	5,85
<b>Por situação do domicílio (%)</b>				
Urbana	67,59	75,59	78,36	81,25
Rural	32,41	24,41	21,64	18,75

**NOTA (1):**Inclusive a população com idade ignorada em 1980 e 1996

**TRABALHO**

**2001<sup>(1)</sup>**

**2002<sup>(1)</sup>**

**2003<sup>(1)</sup>**

**2004<sup>(2)</sup>**

<b>Pessoas economicamente ativas</b>	83 951 777	86 917 348	88 803 445	92 860 128
Homens	48 801 698	50 019 379	50 907 909	52 832 703
Mulheres	35 150 079	36 897 969	37 895 536	40 027 425
<b>Pessoas ocupadas</b>	76 098 344	78 958 866	80 163 481	84 596 294
Homens	45 126 762	46 334 235	46 935 090	49 241 975
Mulheres	30 971 582	32 624 631	33 228 391	35 354 319
<b>Pessoas ocupadas por posição na ocupação</b>				
Empregado	41 290 634	42 844 837	43 601 293	46 699 957
Trabalhador doméstico	5 942 892	6 110 060	6 154 621	6 472 484
Conta-própria	16 972 424	17 570 905	17 909 563	18 574 690
Empregador	3 211 421	3 351 629	3 363 202	3 479 064
Não remunerados	5 625 155	5 805 342	5 664 891	5 883 282
Outros	3 052 371	3 273 425	3 469 911	3 486 817

#### Pessoas ocupadas por números de horas trabalhadas no trabalho principal

	Atividade agrícola		Atividade não-agrícola	
	2003 <sup>(1)</sup>	2004 <sup>(2)</sup>	2003 <sup>(1)</sup>	2004 <sup>(2)</sup>
Até 14	2 630 648	2 702 786	2 875 495	2 898 695
15 a 39	5 058 783	5 752 833	13 326 995	14 175 180
40 a 44	3 411 682	3 802 786	23 158 052	25 171 900
45 a 48	2 146 632	2 248 302	11 561 960	12 043 894
49 ou mais	3 316 306	3 222 650	12 639 903	12 539 593
sem declaração	4 105	4 478	32 920	33 197

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

(1) Os resultados de 2001 a 2003 foram retabulados com base nas projeções de população revistas em 2004.

(2) Os resultados de 2004 estão agregando, pela primeira vez, as informações da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

#### EDUCAÇÃO

<b>Taxas de Analfabetismo</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
Pessoas de 15 anos ou mais	13,8	13,3	12,9	12,4	11,8	11,6

**Anos de estudo das pessoas de 10 anos Homens Mulheres**

**ou mais (%) - 2003**

Sem instrução e menos de 1 ano	11,5	11,5
1 a 3 anos	15,7	14,0
4 a 7 anos	32,9	31,4
8 a 10 anos	16,4	16,3
11 anos e mais	23,1	26,5

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1998/2003.

**ANEXO B – Pesquisa Fundação Seade-SP<sup>32</sup>**

---

<sup>32</sup> Disponível em: <<http://www.seade.gov.br>>

**Tabela 1**  
**Distribuição da População em Idade Ativa, segundo Sexo e Condição de Atividade**  
**Estado de São Paulo (1)**  
**1994-1998**

<b>Condição de Atividade</b>	<b>1994</b>	<b>1998</b>
<b>TOTAL</b>		
População em Idade Ativa	100,0	100,0
População Economicamente Ativa	60,3	61,1
Ocupados	52,0	50,8
Desempregados	8,3	10,2
Inativos	39,7	38,9
<b>Homens</b>		
População em Idade Ativa	100,0	100,0
População Economicamente Ativa	74,3	72,3
Ocupados	65,1	61,9
Desempregados	9,1	10,4
Inativos	25,7	27,7
<b>Mulheres</b>		
População em Idade Ativa	100,0	100,0
População Economicamente Ativa	47,3	50,9
Ocupados	39,8	40,7
Desempregados	7,5	10,1
Inativos	52,7	49,1

Fonte: Fundação Seade. Pesquisa de Condições de Vida - PCV.

(1) As informações para o Estado de São Paulo referem-se à Região Metropolitana de São Paulo e aos municípios do interior com pelo menos 80 mil habitantes em sua zona urbana em 1994

**Tabela 2**  
**Taxas de Participação, por Sexo, segundo Atributos Pessoais**  
**Estado de São Paulo (1)**  
**1994-1998**

Atributos Pessoais	Homens		Mulheres		Total	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>TOTAL</b>	<b>74,3</b>	<b>72,3</b>	<b>47,3</b>	<b>50,9</b>	<b>60,3</b>	<b>61,1</b>
Faixa Etária						
De 10 a 17 Anos	31,7	27,2	21,6	21,8	26,7	24,5
De 18 a 24 Anos	89,5	87,0	71,4	70,2	80,3	78,4
De 25 a 39 Anos	96,6	95,0	63,7	71,4	79,7	82,8
40 Anos e mais	72,0	70,0	36,2	40,0	52,6	53,5
Posição no Domicílio						
Chefe	85,4	82,4	57,7	56,8	79,8	76,5
Cônjuge	72,5	79,1	44,8	49,7	45,2	50,0
Filhos	58,2	57,3	47,4	50,5	53,0	54,0
Outros	72,0	70,5	45,6	48,6	56,8	58,2
Nível de Escolaridade						
Analfabeto e Fundamental Incompleto	64,8	61,4	35,5	36,6	49,5	48,4
Fundamental Completo e Médio Incompleto	86,3	81,2	57,7	57,3	71,6	68,7
Médio Completo e Superior Incompleto ou Completo	90,4	87,3	71,8	73,6	80,9	80,0

Fonte: Fundação Seade. Pesquisa de Condições de Vida - PCV.

(1) As informações para o Estado de São Paulo referem-se à Região Metropolitana de São Paulo e aos municípios do interior com pelo menos 80 mil habitantes em sua zona urbana em 1994.

**Tabela 3**  
**Taxas de Desemprego, por Sexo, segundo Tipo de Desemprego e Atributos Pessoais**  
**Estado de São Paulo (1)**  
**1994-1998**

Tipo de Desemprego e Atributos Pessoais	Homens		Mulheres		Total	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>Total</b>	<b>12,3</b>	<b>14,3</b>	<b>15,9</b>	<b>19,9</b>	<b>13,8</b>	<b>16,8</b>
Tipo de Desemprego						
Aberto	7,2	8,7	10,6	14,2	8,6	11,1
Oculto	5,1	5,6	5,3	5,7	5,2	5,6
Faixa Etária						
De 10 a 17 Anos	34,2	38,1	41,6	47,4	37,2	42,3
De 18 a 24 Anos	17,9	21,5	21,8	27,6	19,7	24,3
De 25 a 39 Anos	9,3	10,9	12,0	16,3	10,4	13,3
40 Anos e mais	6,5	8,8	8,2	12,3	7,1	10,2
Posição no Domicílio						
Chefe	6,7	8,6	11,4	15,0	7,4	9,7
Cônjuge	(2)-	(2)-	11,2	16,5	11,3	16,6
Filhos	22,9	24,8	23,8	27,1	23,3	25,8
Outros	17,8	20,4	18,6	21,1	18,2	20,7
Nível de Escolaridade						
Analfabeto e Fundamental Incompleto	15,1	17,4	17,4	20,6	16,0	18,6
Fundamental Completo e Médio Incompleto	12,1	15,9	22,2	28,1	16,3	21,2
Médio Completo e Superior Incompleto ou Completo	6,4	8,5	9,7	14,6	7,9	11,5

Fonte: Fundação Seade. Pesquisa de Condições de Vida - PCV.

(1) As informações para o Estado de São Paulo referem-se à Região Metropolitana de São Paulo e aos municípios do interior com pelo menos 80 mil habitantes em sua zona urbana em 1994.

(2) A amostra não comporta desagregação para esta categoria.

**Tabela 4**  
**Distribuição da População em Idade Ativa, Economicamente Ativa e Ocupada, por Sexo,**  
**segundo Nível de Escolaridade**  
**Estado de São Paulo (1)**  
**1994-1998**

Em porcentagem

Nível de Escolaridade	Homens		Mulheres		Total	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>População em Idade Ativa</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Analfabeto e Fundamental Incompleto	61,5	54,1	62,3	53,8	61,9	54,0
Fundamental Completo e Médio Incompleto	16,4	18,4	16,2	18,2	16,3	18,3
Médio Completo e Superior Incompleto ou Completo	22,1	27,6	21,5	28,0	21,8	27,8
<b>População Economicamente Ativa</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Analfabeto e Fundamental Incompleto	53,8	46,0	47,1	38,8	51,1	42,9
Fundamental Completo e Médio Incompleto	19,2	20,7	19,9	20,5	19,5	20,6
Médio Completo e Superior Incompleto ou Completo	27,0	33,3	33,0	40,6	29,4	36,5
<b>População Ocupada</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Analfabeto e Fundamental Incompleto	52,0	44,3	46,2	38,4	49,7	41,8
Fundamental Completo e Médio Incompleto	19,2	20,2	18,4	18,4	18,9	19,5
Médio Completo e Superior Incompleto ou Completo	28,8	35,5	35,4	43,2	31,4	38,7

Fonte: Fundação Seade. Pesquisa de Condições de Vida - PCV.

(1) As informações para o Estado de São Paulo referem-se à Região Metropolitana de São Paulo e aos municípios do interior com pelo menos 80 mil habitantes em sua zona urbana em 1994.

**Tabela 5**  
**Distribuição da População em Idade Ativa, Economicamente Ativa, Ocupada e Desempregada**  
**Estado de São Paulo (1)**  
**1994-1998**

<b>Sexo</b>	<b>1994</b>	<b>1998</b>
<b>População em Idade Ativa</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Homens	48,1	47,5
Mulheres	51,9	52,5
<b>População Economicamente Ativa</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Homens	59,3	56,3
Mulheres	40,7	43,7
<b>População Ocupada</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Homens	60,3	57,9
Mulheres	39,7	42,1
<b>População Desempregada</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Homens	52,9	48,1
Mulheres	47,1	51,9

Fonte: Fundação Seade. Pesquisa de Condições de Vida - PCV

(1) As informações para o Estado de São Paulo referem-se à Região Metropolitana de São Paulo e aos municípios do interior com pelo menos 80 mil habitantes em sua zona urbana em 1994.

**Tabela 6**  
**Distribuição da População Ocupada e Rendimento Médio do Trabalho (1), segundo Sexo e Setor de**  
**Atividade**  
**Estado de São Paulo (2)**  
**1994-1998**

Sexo e Setor de Atividade	Ocupados (%)		Rendimento Médio	
	1994	1998	1994	1998
<b>TOTAL</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>822</b>	<b>937</b>
Indústria	23.5	19.7	932	970
Comércio	16.9	16.1	719	766
Serviços	45.7	48.5	931	1.143
Construção Civil	5.6	5.7	659	679
Serviços Domésticos	7.6	8.6	193	317
Demais	0.8	1.4	688	510
<b>Homens</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>1.000</b>	<b>1.108</b>
Indústria	27.4	23.9	1.105	1.115
Comércio	17.6	16.5	832	891
Serviços	44.4	47.5	1.086	1.297
Construção Civil	8.9	9.4	649	668
Serviços Domésticos	0.5	0.7	(3)-	(3)-
Demais	1.1	1.8	731	523
<b>Mulheres</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>553</b>	<b>712</b>
Indústria	17.5	13.9	519	632
Comércio	15.7	15.6	519	586
Serviços	47.6	49.7	713	948
Construção Civil	0.6	(0.6)	(3)-	(3)-
Serviços Domésticos	18.3	19.5	188	311
Demais	(0.4)	0.8	(3)-	(3)-

Fonte: Fundação Seade. Pesquisa de Condições de Vida - PCV.

(1) Inflator utilizado: ICV-Dieese. Valores em reais de fevereiro de 2000. Excluídos os assalariados e os empregados domésticos assalariados que não tiveram remuneração no mês e os trabalhadores familiares sem remuneração salarial.

(2) As informações para o Estado de São Paulo referem-se à Região Metropolitana de São Paulo e aos municípios do interior com pelo menos 80 mil habitantes em sua zona urbana em 1994.

(3) A amostra não comporta desagregação para esta categoria.

Nota: Os valores entre parênteses estão sujeitos a um erro amostral relativo superior a 30%.

**Tabela 7**  
**Distribuição da População Ocupada e Rendimento Médio do Trabalho (1),**  
**segundo Sexo e Posição na Ocupação**  
**Estado de São Paulo (2)**  
**1994-1998**

Sexo e Posição na Ocupação	Ocupados (%)		Rendimento Médio	
	1994	1998	1994	1998
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>822</b>	<b>937</b>
Total de Assalariados (3)	66,8	63,9	823	954
Assalariados do Setor Privado	54,7	54,1	761	877
Com Carteira Assinada	43,5	39,6	825	955
Sem Carteira Assinada	11,2	14,6	494	651
Assalariados do Setor Público	12,1	9,7	1.098	1.387
Autônomos	16,5	16,2	660	722
Empregadores	6,1	8,0	1.876	1.990
Empregados Domésticos	7,6	8,6	193	317
Demais	3,0	3,3	1.405	1.767
<b>Homens</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>1.000</b>	<b>1.108</b>
Total de Assalariados (3)	71,2	67,4	935	1.027
Assalariados do Setor Privado	61,1	59,9	870	961
Com Carteira Assinada	48,8	43,5	936	1.042
Sem Carteira Assinada	12,3	16,4	583	730
Assalariados do Setor Público	10,2	7,4	1.331	1.555
Autônomos	18,3	19,2	795	862
Empregadores	7,4	9,7	2.035	2.293
Empregados Domésticos	0,5	0,7	(4)-	(4)-
Demais	2,6	3,0	1.575	1.905
<b>Mulheres</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>553</b>	<b>712</b>
Total de Assalariados (3)	60,2	59,0	623	842
Assalariadas do Setor Privado	45,0	46,2	537	729
Com Carteira Assinada	35,4	34,2	592	803
Sem Carteira Assinada	9,7	12,0	325	507
Assalariadas do Setor Público	15,1	12,8	870	1.251
Autônomas	13,8	12,2	399	441
Empregadoras	4,2	5,6	1.440	1.302

Empregadas Domésticas	18,2	19,5	188	311
Demais	3,6	3,7	1.123	(4)-

Fonte: Fundação Seade. Pesquisa de Condições de Vida - PCV.

(1) Inflator utilizado: ICV-Dieese. Valores em reais de fevereiro de 2000. Excluídos os assalariados e os empregados

domésticos assalariados que não tiveram remuneração no mês e os trabalhadores familiares sem remuneração salarial.

(2) As informações para o Estado de São Paulo referem-se à Região Metropolitana de São Paulo e aos municípios do interior

com pelo menos 80 mil habitantes em sua zona urbana em 1994.

(3) Inclusive os assalariados que não sabem o tipo de empresa em que trabalham.

(4) A amostra não comporta desagregação para esta categoria.

**Tabela 8**  
**Distribuição da População Ocupada e Rendimento Médio do Trabalho (1), segundo**  
**Sexo e Grupo Ocupacional**  
**Estado de São Paulo (2)**  
**1994-1998**

Grupo Ocupacional	Distribuição		Rendimento Médio	
	1994	1998	1994	1998
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>822</b>	<b>937</b>
Direção e Planejamento	14,5	16,9	2.136	2.383
Execução (3)	67,7	64,4	605	679
Qualificado	9,6	8,8	932	1.104
Semi-qualificado	34,0	30,3	677	761
Não Qualificado	14,3	13,6	287	360
Apoio	17,8	18,7	587	695
<b>Homens</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>1.000</b>	<b>1.108</b>
Direção e Planejamento	15,6	18,2	2.505	2.762
Execução (3)	70,3	67,9	735	796
Qualificado	10,4	9,5	1.053	1.189
Semi-qualificado	39,3	36,8	775	853
Não Qualificado	9,4	9,1	420	431
Apoio	14,1	14,0	676	770
<b>Mulheres</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>553</b>	<b>712</b>
Direção e Planejamento	12,8	15,1	1.462	1.791
Execução (3)	63,9	59,7	387	503
Qualificado	8,3	7,8	706	974
Semi-qualificado	26,0	21,3	452	540
Não Qualificado	21,7	19,9	202	317
Apoio	23,3	25,2	505	637

Fonte: Fundação Seade. Pesquisa de Condições de Vida - PCV.

(1) Inflator utilizado: ICV-Dieese. Valores em reais de fevereiro de 2000. Excluídos os assalariados e os empregados domésticos assalariados que não tiveram remuneração no mês e os trabalhadores familiares sem remuneração salarial.

(2) As informações para o Estado de São Paulo referem-se à Região Metropolitana de São Paulo e aos municípios do interior com pelo menos 80 mil habitantes em sua zona urbana em 1994.

(3) Inclui as ocupações mal definidas.

**Tabela 9**  
**Rendimento Médio do Trabalho (1), por Sexo e Nível de Escolaridade**  
**Estado de São Paulo (2)**  
**1994-1998**

Nível de Escolaridade	Rendimento Médio	
	1994	1998
<b>TOTAL</b>	<b>832</b>	<b>947</b>
Analfabeto e Fundamental Incompleto	474	499
Fundamental Completo e Médio Incompleto	659	630
Médio Completo e Superior Incompleto ou Completo	1.504	1.628
<b>Homens</b>	<b>1.011</b>	<b>1.120</b>
Analfabeto e Fundamental Incompleto	586	605
Fundamental Completo e Médio Incompleto	815	762
Médio Completo e Superior Incompleto ou Completo	1.917	2.032
<b>Mulheres</b>	<b>559</b>	<b>720</b>
Analfabeto e Fundamental Incompleto	281	338
Fundamental Completo e Médio Incompleto	405	440
Médio Completo e Superior Incompleto ou Completo	999	1.201

Fonte: Fundação Seade. Pesquisa de Condições de Vida - PCV.

(1) Inflator utilizado: ICV-Dieese. Valores em reais de fevereiro de 2000. Excluídos os assalariados e os empregados domésticos assalariados que não tiveram remuneração no mês e os trabalhadores familiares sem remuneração salarial.

(2) As informações para o Estado de São Paulo referem-se à Região Metropolitana de São Paulo e aos municípios do interior com pelo menos 80 mil habitantes em sua zona urbana em 1994.

**Tabela 10**  
**Rendimento Médio do Trabalho por Hora (1), por Sexo, segundo Setor de Atividade, Posição na**  
**Ocupação e Nível de Instrução**  
**Estado de São Paulo (2)**  
**1994-1998**

Setor de Atividade, Posição na Ocupação e Nível de Instrução	Total		Homens		Mulheres	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>TOTAL</b>	<b>4,32</b>	<b>4,98</b>	<b>4,94</b>	<b>5,51</b>	<b>3,22</b>	<b>4,19</b>
<b>Setor de Atividade</b>						
Indústria	4,88	5,14	5,67	5,81	2,86	3,50
Comércio	3,51	3,79	3,86	4,20	2,78	3,12
Serviços	4,99	6,16	5,35	6,42	4,37	5,79
Construção Civil	3,32	3,52	3,25	3,44	(4)-	(4)-
Serviços Domésticos	1,12	1,90	(4)-	(4)-	1,10	1,90
Demais	3,45	2,36	3,66	2,32	(4)-	(4)-
<b>Posição na Ocupação</b>						
Total de Assalariados (3)	4,31	5,09	4,70	5,24	3,54	4,84
Assalariados do Setor Privado	3,90	4,61	4,33	4,86	2,95	4,12
Com Carteira Assinada	4,18	4,97	4,61	5,25	3,20	4,46
Sem Carteira Assinada	2,65	3,51	3,00	3,75	1,89	3,01
Assalariados do Setor Público	6,37	8,12	7,11	8,54	5,54	7,75
Autônomos	3,65	3,93	3,97	4,28	2,83	3,05
Empregadores	7,80	8,63	8,15	9,56	6,67	6,25
Empregados Domésticos	1,12	1,90	(4)-	(4)-	1,10	1,90
Demais	8,03	9,99	8,74	10,38	6,64	(4)-
<b>Nível de Escolaridade</b>						
Analfabeto e Fundamental Incompleto	2,43	2,62	2,84	2,95	1,61	2,01
Fundamental Completo e Médio Incompleto	3,43	3,32	4,04	3,86	2,31	2,47
Médio Completo e Superior Incompleto ou Completo	8,21	8,80	9,74	10,19	6,03	7,12

Fonte: Fundação Seade. Pesquisa de Condições de Vida - PCV.

(1) Inflator utilizado: ICV-Dieese. Valores em reais de fevereiro de 2000. Excluídos os assalariados e os empregados domésticos que não tiveram remuneração no mês e os trabalhadores familiares sem remuneração salarial.

(2) As informações para o Estado de São Paulo referem-se à Região Metropolitana de São Paulo e aos municípios do interior com pelo menos 80 mil habitantes em sua zona urbana em 1994.

(3) Inclusive os assalariados que não sabem o tipo de empresa em que trabalham.

(4) A amostra não comporta desagregação para esta categoria.

**ANEXO C – Pesquisa Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatísticas-IBGE<sup>33</sup>**

---

<sup>33</sup> Disponível em: <<http://www.fee.tche.br>>

**Tabela 32**

Rendimento por hora das mulheres ocupadas no trabalho principal, por escolaridade, na RMPA – 1993-05													
(R\$)													
ESCOLARIDADE	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Sem Escolaridade	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-
Fundamental Incompleto	2,30	2,26	2,60	2,75	2,71	2,65	2,58	2,52	2,42	2,43	2,28	2,35	2,45
Fundamental Completo	3,46	3,19	3,61	3,69	3,65	3,45	3,27	3,07	2,99	2,87	2,56	2,67	2,93
Médio Completo	5,97	6,04	6,35	6,34	6,11	5,78	5,50	5,19	4,97	4,73	4,27	4,24	4,42
Superior Completo	11,84	11,93	12,70	13,63	13,49	13,35	13,40	13,47	13,08	13,13	11,89	12,13	12,87

FONTE: PED-RMPA – Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP e DIEESE.

NOTA: 1. Valores em reais de set/05.

2. Inflator utilizado: IPC/IEPE.

3. Excluídas as assalariadas e as empregadas domésticas assalariadas que não tiveram remuneração salarial e as trabalhadoras que ganham exclusivamente em espécie ou benefício.

(1) A amostra não comporta desagregação para essa categoria.

Rendimento por hora das mulheres ocupadas no trabalho principal, por escolaridade, na RMPA – 1993-05													
(R\$)													
ESCOLARIDADE	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Sem Escolaridade	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-
Fundamental Incompleto	3,61	3,57	4,12	4,20	4,24	4,05	3,90	3,73	3,61	3,55	3,25	3,28	3,41
Fundamental Completo	5,06	4,88	5,62	5,56	5,38	4,96	4,73	4,69	4,35	4,13	3,79	3,79	3,93
Médio Completo	8,69	8,38	8,99	8,92	8,58	8,19	7,85	7,51	7,10	6,77	5,97	5,91	6,02
Superior Completo	17,56	16,76	16,99	18,20	18,44	17,41	17,86	17,58	17,74	16,67	15,16	14,77	15,55

FONTE: PED-RMPA – Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP e DIEESE.

NOTA: 1. Valores em reais de set/05.

2. Inflator utilizado: IPC/IEPE.

3. Excluídas as assalariadas e as empregadas domésticas assalariadas que não tiveram remuneração salarial e as trabalhadoras que ganham exclusivamente em espécie ou benefício.

(1) A amostra não comporta desagregação para essa categoria.

**ANEXO D - Pesquisa Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatísticas-IBGE<sup>34</sup>**

---

<sup>34</sup> Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>

**Tabela 1 - Pessoas responsáveis pelos domicílios, por sexo, segundo as Grandes Regiões**

Grandes Regiões	Pessoas responsáveis pelos domicílios		
	Total	Sexo	
		Homens	Mulheres
<b>Brasil</b>	<b>44 795 101</b>	<b>33 634 466</b>	<b>11 160 635</b>
Norte	2 809 912	2 167 075	642 837
Nordeste	11 401 385	8 449 390	2 951 995
Sudeste	20 224 269	15 049 401	5 174 868
Sul	7 205 057	5 576 952	1 628 105
Centro-Oeste	3 154 478	2 391 648	762 830

**Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000.**

**Nota: Domicílios particulares permanentes.**

**Tabela 2 - Pessoas responsáveis pelos domicílios, total e mulheres, segundo as Grandes Regiões**

Grandes Regiões	Pessoas responsáveis pelos domicílios		
	Total	Mulheres	
		Total	Proporção (%)
<b>Brasil</b>	<b>44 795 101</b>	<b>11 160 635</b>	<b>24,9</b>
Norte	2 809 912	642 837	22,9
Nordeste	11 401 385	2 951 995	25,9
Sudeste	20 224 269	5 174 868	25,6
Sul	7 205 057	1 628 105	22,6
Centro-Oeste	3 154 478	762 830	24,2

**Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000.**

**Nota: Domicílios particulares permanentes.**

**Tabela 3 - Mulheres responsáveis pelos domicílios, em números absolutos e relativos, por situação do domicílio, segundo as Grandes Regiões**

Grandes Regiões	Mulheres responsáveis pelos domicílios, por situação do domicílio					
	Absoluto			Relativo (%)		
	Total	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural
<b>Brasil</b>	<b>11 160 635</b>	<b>10 205 911</b>	<b>954 724</b>	<b>100,0</b>	<b>91,4</b>	<b>8,6</b>
Norte	642 837	572 239	70 598	100,0	89,0	11,0
Nordeste	2 951 995	2 455 169	496 826	100,0	83,2	16,8
Sudeste	5 174 868	4 955 697	219 171	100,0	95,8	4,2
Sul	1 628 105	1 490 414	137 691	100,0	91,5	8,5
Centro-Oeste	762 830	732 392	30 438	100,0	96,0	4,0

**Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000.**

**Nota: Domicílios particulares permanentes.**

Tabela 4 - Domicílios, total e unipessoais, segundo o sexo do responsável pelo domicílio

Sexo do responsável pelo domicílio	Domicílios		
	Total	Unipessoais	
		Total	Proporção (%)
<b>Total</b>	<b>44 795 101</b>	<b>4 085 568</b>	<b>9,1</b>
Homens	33 634 466	2 090 432	6,2
Mulheres	11 160 635	1 995 136	17,9

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000.

Nota: Domicílios particulares permanentes.

**Tabela 5 - Dissoluções conjugais, por tipo, e percentual de dissoluções por grupos de idade, segundo os grupos de idade das mulheres**

Grupos de idade das mulheres	Dissoluções conjugais			Percentual de dissoluções por grupos de idade (%)
	Total	Por tipo		
		Divórcios	Separações	
<b>Total</b>	<b>193 244</b>	<b>103 860</b>	<b>89 384</b>	<b>100,0</b>
Menos de 20 anos	2 628	548	2 080	1,4
20 a 24 anos	20 140	7 633	12 507	10,4
25 a 29 anos	34 859	16 951	17 908	18,0
30 a 34 anos	40 065	21 158	18 907	20,7
35 a 39 anos	35 046	19 518	15 528	18,1
40 a 44 anos	25 543	14 882	10 661	13,2
45 a 49 anos	16 249	10 081	6 168	8,4
50 a 54 anos	8 963	5 980	2 983	4,6
55 a 59 anos	4 881	3 416	1 465	2,5
60 a 64 anos	2 406	1 836	570	1,2
65 a 69 anos	1 198	933	265	0,6
70 a 74 anos	465	371	94	0,2
75 anos ou mais	205	158	47	0,1
Idade ignorada	596	395	201	0,3

Fonte: Estatísticas do registro civil 1998. Rio de Janeiro: IBGE, v. 25, 2001.

**Tabela 6 - Proporção de pessoas alfabetizadas nos domicílios, por sexo, segundo os grupos de idade**

Grupos de idade	Proporção de pessoas alfabetizadas nos domicílios, por sexo (%)			
	Homens		Mulheres	
	1991	2000	1991	2000
<b>Total</b>	<b>80,0</b>	<b>86,8</b>	<b>80,6</b>	<b>87,5</b>
10 a 14 anos	79,1	90,9	85,5	94,7
15 a 19 anos	84,9	93,5	91,0	96,5
20 a 24 anos	86,1	91,7	89,5	94,9
25 a 29 anos	86,0	90,3	88,5	93,6
30 a 39 anos	84,6	88,5	84,7	91,0
40 a 49 anos	77,7	86,1	74,8	86,1
50 a 59 anos	71,7	78,9	65,7	76,0
60 a 69 anos	64,0	71,8	56,9	66,8
70 anos ou mais	53,1	62,0	46,0	57,2

**Fonte:** IBGE, Censo Demográfico 2000.

**Nota:** Domicílios particulares permanentes.

**Tabela 7 - Distribuição percentual de mulheres de 10 anos ou mais de idade, responsáveis pelos domicílios, por classes de anos de estudo, segundo as Grandes Regiões**

Grandes Regiões	Mulheres de 10 anos ou mais de idade, responsáveis pelos domicílios, por classes de anos de estudo (%) (1)						
	Sem instrução e menos de 1 ano	1 a 3anos	4 anos	5 a 7anos	8 a 10anos	11 a 14anos	15 anosou mais
<b>Brasil</b>	<b>19,4</b>	<b>18,2</b>	<b>17,0</b>	<b>11,1</b>	<b>11,3</b>	<b>15,7</b>	<b>7,0</b>
Norte	19,9	18,6	12,5	13,6	13,1	18,1	4,0
Nordeste	31,7	20,4	12,0	9,7	8,1	13,4	4,4
Sudeste	14,5	17,2	19,7	11,2	12,5	16,3	8,4
Sul	13,6	18,3	21,2	10,5	12,1	15,8	8,2
Centro-Oeste	17,0	16,7	13,7	14,0	12,7	17,8	7,8

**Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000.**

**Nota: Domicílios particulares permanentes.**

**(1) Exclui as classes de anos de estudo não determinadas.**

**Tabela 8 - Média de anos de estudo dos responsáveis pelos domicílios, segundo o sexo**

Sexo	Média de anos de estudo dos responsáveis pelos domicílios		
	1991 (A)	2000 (B)	Varição (B - A)
<b>Total</b>	<b>4,8</b>	<b>5,7</b>	<b>0,9</b>
Homens	4,9	5,7	0,8
Mulheres	4,4	5,6	1,2

**Fonte:** IBGE, Censo Demográfico 2000.

**Nota:** Domicílios particulares permanentes.

**Tabela 9 - Rendimento nominal mensal das mulheres responsáveis pelos domicílios, segundo as Grandes Regiões**

<b>Grandes Regiões</b>	<b>Rendimento nominal mensal (R\$)</b>	
	<b>Médio</b>	<b>Mediano</b>
<b>Brasil</b>	<b>591,00</b>	<b>276,00</b>
Norte	465,00	200,00
Nordeste	376,00	151,00
Sudeste	712,00	320,00
Sul	601,00	300,00
Centro-Oeste	658,00	280,00

**Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000.**

**Nota: Domicílios particulares permanentes.**

**Tabela 10 - Proporção de crianças de 0 a 6 anos de idade, em domicílios com responsáveis mulheres com rendimento de até 2 salários mínimos, segundo as Grandes Regiões**

<b>Grandes Regiões</b>	<b>Proporção (%)</b>
<b>Brasil</b>	<b>56,9</b>
Norte	58,2
Nordeste	67,8
Sudeste	48,4
Sul	54,9
Centro-Oeste	55,3

**Fonte:** IBGE, Censo Demográfico 2000.

**Nota:** Domicílios particulares permanentes.

**LEI Nº 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006.**

Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO I****DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; 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.

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.

Art. 3º Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à 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.

§ 1º O poder público desenvolverá 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.

§ 2º Cabe à família, à sociedade e ao poder público criar as condições necessárias para o efetivo exercício dos direitos enunciados no caput.

Art. 4º Na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

**TÍTULO II****DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER****CAPÍTULO I****DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual.

Art. 6º A violência doméstica e familiar contra a mulher constitui uma das formas de violação dos direitos humanos.

## CAPÍTULO II

### DAS FORMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

#### CONTRA A MULHER

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da auto-estima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

## TÍTULO III

### DA ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

#### CAPÍTULO I

#### DAS MEDIDAS INTEGRADAS DE PREVENÇÃO

Art. 8º A política pública que visa coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher far-se-á por meio de um conjunto articulado de ações da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e de ações não-governamentais, tendo por diretrizes:

I - a integração operacional do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública com as áreas de segurança pública, assistência social, saúde, educação, trabalho e habitação;

II - a promoção de estudos e pesquisas, estatísticas e outras informações relevantes, com a perspectiva de gênero e de raça ou etnia, concernentes às causas, às conseqüências e à freqüência da violência doméstica e familiar contra a mulher, para a sistematização de dados, a serem unificados nacionalmente, e a avaliação periódica dos resultados das medidas adotadas;

III - o respeito, nos meios de comunicação social, dos valores éticos e sociais da pessoa e da família, de forma a coibir os papéis estereotipados que legitimem ou exacerbem a violência doméstica e familiar, de acordo com o estabelecido no inciso III do art. 1º, no inciso IV do art. 3º e no inciso IV do art. 221 da Constituição Federal;

IV - a implementação de atendimento policial especializado para as mulheres, em particular nas Delegacias de Atendimento à Mulher;

V - a promoção e a realização de campanhas educativas de prevenção da violência doméstica e familiar contra a mulher, voltadas ao público escolar e à sociedade em geral, e a difusão desta Lei e dos instrumentos de proteção aos direitos humanos das mulheres;

VI - a celebração de convênios, protocolos, ajustes, termos ou outros instrumentos de promoção de parceria entre órgãos governamentais ou entre estes e entidades não-governamentais, tendo por objetivo a implementação de programas de erradicação da violência doméstica e familiar contra a mulher;

VII - a capacitação permanente das Polícias Civil e Militar, da Guarda Municipal, do Corpo de Bombeiros e dos profissionais pertencentes aos órgãos e às áreas enunciados no inciso I quanto às questões de gênero e de raça ou etnia;

VIII - a promoção de programas educacionais que disseminem valores éticos de irrestrito respeito à dignidade da pessoa humana com a perspectiva de gênero e de raça ou etnia;

IX - o destaque, nos currículos escolares de todos os níveis de ensino, para os conteúdos relativos aos direitos humanos, à equidade de gênero e de raça ou etnia e ao problema da violência doméstica e familiar contra a mulher.

## CAPÍTULO II

### DA ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 1º O juiz determinará, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica e familiar no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal.

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

§ 3º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar compreenderá o acesso aos benefícios decorrentes do desenvolvimento científico e tecnológico, incluindo os serviços de contracepção de emergência, a profilaxia das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) e outros procedimentos médicos necessários e cabíveis nos casos de violência sexual.

## CAPÍTULO III

### DO ATENDIMENTO PELA AUTORIDADE POLICIAL

Art. 10. Na hipótese da iminência ou da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, a autoridade policial que tomar conhecimento da ocorrência adotará, de imediato, as providências legais cabíveis.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no caput deste artigo ao descumprimento de medida protetiva de urgência deferida.

Art. 11. No atendimento à mulher em situação de violência doméstica e familiar, a autoridade policial deverá, entre outras providências:

I - garantir proteção policial, quando necessário, comunicando de imediato ao Ministério Público e ao Poder Judiciário;

II - encaminhar a ofendida ao hospital ou posto de saúde e ao Instituto Médico Legal;

III - fornecer transporte para a ofendida e seus dependentes para abrigo ou local seguro, quando houver risco de vida;

IV - se necessário, acompanhar a ofendida para assegurar a retirada de seus pertences do local da ocorrência ou do domicílio familiar;

V - informar à ofendida os direitos a ela conferidos nesta Lei e os serviços disponíveis.

Art. 12. Em todos os casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, feito o registro da ocorrência, deverá a autoridade policial adotar, de imediato, os seguintes procedimentos, sem prejuízo daqueles previstos no Código de Processo Penal:

I - ouvir a ofendida, lavrar o boletim de ocorrência e tomar a representação a termo, se apresentada;

II - colher todas as provas que servirem para o esclarecimento do fato e de suas circunstâncias;

III - remeter, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, expediente apartado ao juiz com o pedido da ofendida, para a concessão de medidas protetivas de urgência;

IV - determinar que se proceda ao exame de corpo de delito da ofendida e requisitar outros exames periciais necessários;

V - ouvir o agressor e as testemunhas;

VI - ordenar a identificação do agressor e fazer juntar aos autos sua folha de antecedentes criminais, indicando a existência de mandado de prisão ou registro de outras ocorrências policiais contra ele;

VII - remeter, no prazo legal, os autos do inquérito policial ao juiz e ao Ministério Público.

§ 1º O pedido da ofendida será tomado a termo pela autoridade policial e deverá conter:

I - qualificação da ofendida e do agressor;

II - nome e idade dos dependentes;

III - descrição sucinta do fato e das medidas protetivas solicitadas pela ofendida.

§ 2º A autoridade policial deverá anexar ao documento referido no § 1º o boletim de ocorrência e cópia de todos os documentos disponíveis em posse da ofendida.

§ 3º Serão admitidos como meios de prova os laudos ou prontuários médicos fornecidos por hospitais e postos de saúde.

## TÍTULO IV

### DOS PROCEDIMENTOS

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 13. Ao processo, ao julgamento e à execução das causas cíveis e criminais decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher aplicar-se-ão as normas dos Códigos de Processo Penal e Processo Civil e da legislação específica relativa à criança, ao adolescente e ao idoso que não conflitarem com o estabelecido nesta Lei.

Art. 14. Os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, órgãos da Justiça Ordinária com competência cível e criminal, poderão ser criados pela União, no Distrito Federal e nos Territórios, e pelos Estados, para o processo, o julgamento e a execução das causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher.

Parágrafo único. Os atos processuais poderão realizar-se em horário noturno, conforme dispuserem as normas de organização judiciária.

Art. 15. É competente, por opção da ofendida, para os processos cíveis regidos por esta Lei, o Juizado:

- I - do seu domicílio ou de sua residência;
- II - do lugar do fato em que se baseou a demanda;
- III - do domicílio do agressor.

Art. 16. Nas ações penais públicas condicionadas à representação da ofendida de que trata esta Lei, só será admitida a renúncia à representação perante o juiz, em audiência especialmente designada com tal finalidade, antes do recebimento da denúncia e ouvido o Ministério Público.

Art. 17. É vedada a aplicação, nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, de penas de cesta básica ou outras de prestação pecuniária, bem como a substituição de pena que implique o pagamento isolado de multa.

## CAPÍTULO II

### DAS MEDIDAS PROTETIVAS DE URGÊNCIA

#### Seção I

##### Disposições Gerais

Art. 18. Recebido o expediente com o pedido da ofendida, caberá ao juiz, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas:

- I - conhecer do expediente e do pedido e decidir sobre as medidas protetivas de urgência;
- II - determinar o encaminhamento da ofendida ao órgão de assistência judiciária, quando for o caso;
- III - comunicar ao Ministério Público para que adote as providências cabíveis.

Art. 19. As medidas protetivas de urgência poderão ser concedidas pelo juiz, a requerimento do Ministério Público ou a pedido da ofendida.

§ 1º As medidas protetivas de urgência poderão ser concedidas de imediato, independentemente de audiência das partes e de manifestação do Ministério Público, devendo este ser prontamente comunicado.

§ 2º As medidas protetivas de urgência serão aplicadas isolada ou cumulativamente, e poderão ser substituídas a qualquer tempo por outras de maior eficácia, sempre que os direitos reconhecidos nesta Lei forem ameaçados ou violados.

§ 3º Poderá o juiz, a requerimento do Ministério Público ou a pedido da ofendida, conceder novas medidas protetivas de urgência ou rever aquelas já concedidas, se entender necessário à proteção da ofendida, de seus familiares e de seu patrimônio, ouvido o Ministério Público.

Art. 20. Em qualquer fase do inquérito policial ou da instrução criminal, caberá a prisão preventiva do agressor, decretada pelo juiz, de ofício, a requerimento do Ministério Público ou mediante representação da autoridade policial.

Parágrafo único. O juiz poderá revogar a prisão preventiva se, no curso do processo, verificar a falta de motivo para que subsista, bem como de novo decretá-la, se sobrevierem razões que a justifiquem.

Art. 21. A ofendida deverá ser notificada dos atos processuais relativos ao agressor, especialmente dos pertinentes ao ingresso e à saída da prisão, sem prejuízo da intimação do advogado constituído ou do defensor público.

Parágrafo único. A ofendida não poderá entregar intimação ou notificação ao agressor.

## Seção II

## Das Medidas Protetivas de Urgência que Obrigam o Agressor

Art. 22. Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras:

I - suspensão da posse ou restrição do porte de armas, com comunicação ao órgão competente, nos termos da Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003;

II - afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida;

III - proibição de determinadas condutas, entre as quais:

a) aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor;

b) contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação;

c) freqüentação de determinados lugares a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida;

IV - restrição ou suspensão de visitas aos dependentes menores, ouvida a equipe de atendimento multidisciplinar ou serviço similar;

V - prestação de alimentos provisionais ou provisórios.

§ 1º As medidas referidas neste artigo não impedem a aplicação de outras previstas na legislação em vigor, sempre que a segurança da ofendida ou as circunstâncias o exigirem, devendo a providência ser comunicada ao Ministério Público.

§ 2º Na hipótese de aplicação do inciso I, encontrando-se o agressor nas condições mencionadas no caput e incisos do art. 6º da Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003, o juiz comunicará ao respectivo órgão, corporação ou instituição as medidas protetivas de urgência concedidas e determinará a restrição do porte de armas, ficando o superior imediato do agressor responsável pelo cumprimento da determinação judicial, sob pena de incorrer nos crimes de prevaricação ou de desobediência, conforme o caso.

§ 3º Para garantir a efetividade das medidas protetivas de urgência, poderá o juiz requisitar, a qualquer momento, auxílio da força policial.

§ 4º Aplica-se às hipóteses previstas neste artigo, no que couber, o disposto no caput e nos §§ 5º e 6º do art. 461 da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil).

## Seção III

## Das Medidas Protetivas de Urgência à Ofendida

Art. 23. Poderá o juiz, quando necessário, sem prejuízo de outras medidas:

I - encaminhar a ofendida e seus dependentes a programa oficial ou comunitário de proteção ou de atendimento;

II - determinar a recondução da ofendida e a de seus dependentes ao respectivo domicílio, após afastamento do agressor;

III - determinar o afastamento da ofendida do lar, sem prejuízo dos direitos relativos a bens, guarda dos filhos e alimentos;

IV - determinar a separação de corpos.

Art. 24. Para a proteção patrimonial dos bens da sociedade conjugal ou daqueles de propriedade particular da mulher, o juiz poderá determinar, liminarmente, as seguintes medidas, entre outras:

I - restituição de bens indevidamente subtraídos pelo agressor à ofendida;

II - proibição temporária para a celebração de atos e contratos de compra, venda e locação de propriedade em comum, salvo expressa autorização judicial;

III - suspensão das procurações conferidas pela ofendida ao agressor;

IV - prestação de caução provisória, mediante depósito judicial, por perdas e danos materiais decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a ofendida.

Parágrafo único. Deverá o juiz oficiar ao cartório competente para os fins previstos nos incisos II e III deste artigo.

### CAPÍTULO III

#### DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Art. 25. O Ministério Público intervirá, quando não for parte, nas causas cíveis e criminais decorrentes da violência doméstica e familiar contra a mulher.

Art. 26. Caberá ao Ministério Público, sem prejuízo de outras atribuições, nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, quando necessário:

I - requisitar força policial e serviços públicos de saúde, de educação, de assistência social e de segurança, entre outros;

II - fiscalizar os estabelecimentos públicos e particulares de atendimento à mulher em situação de violência doméstica e familiar, e adotar, de imediato, as medidas administrativas ou judiciais cabíveis no tocante a quaisquer irregularidades constatadas;

III - cadastrar os casos de violência doméstica e familiar contra a mulher.

### CAPÍTULO IV

#### DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

Art. 27. Em todos os atos processuais, cíveis e criminais, a mulher em situação de violência doméstica e familiar deverá estar acompanhada de advogado, ressalvado o previsto no art. 19 desta Lei.

Art. 28. É garantido a toda mulher em situação de violência doméstica e familiar o acesso aos serviços de Defensoria Pública ou de Assistência Judiciária Gratuita, nos termos da lei, em sede policial e judicial, mediante atendimento específico e humanizado.

### TÍTULO V

#### DA EQUIPE DE ATENDIMENTO MULTIDISCIPLINAR

Art. 29. Os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher que vierem a ser criados poderão contar com uma equipe de atendimento multidisciplinar, a ser integrada por profissionais especializados nas áreas psicossocial, jurídica e de saúde.

Art. 30. Compete à equipe de atendimento multidisciplinar, entre outras atribuições que lhe forem reservadas pela legislação local, fornecer subsídios por escrito ao juiz, ao Ministério Público e à Defensoria Pública, mediante laudos ou verbalmente em audiência, e desenvolver trabalhos de orientação, encaminhamento, prevenção e outras medidas, voltados para a ofendida, o agressor e os familiares, com especial atenção às crianças e aos adolescentes.

Art. 31. Quando a complexidade do caso exigir avaliação mais aprofundada, o juiz poderá determinar a manifestação de profissional especializado, mediante a indicação da equipe de atendimento multidisciplinar.

Art. 32. O Poder Judiciário, na elaboração de sua proposta orçamentária, poderá prever recursos para a criação e manutenção da equipe de atendimento multidisciplinar, nos termos da Lei de Diretrizes Orçamentárias.

## TÍTULO VI

## DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 33. Enquanto não estruturados os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, as varas criminais acumularão as competências cível e criminal para conhecer e julgar as causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, observadas as previsões do Título IV desta Lei, subsidiada pela legislação processual pertinente.

Parágrafo único. Será garantido o direito de preferência, nas varas criminais, para o processo e o julgamento das causas referidas no caput.

## TÍTULO VII

## DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34. A instituição dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher poderá ser acompanhada pela implantação das curadorias necessárias e do serviço de assistência judiciária.

Art. 35. A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios poderão criar e promover, no limite das respectivas competências:

I - centros de atendimento integral e multidisciplinar para mulheres e respectivos dependentes em situação de violência doméstica e familiar;

II - casas-abrigos para mulheres e respectivos dependentes menores em situação de violência doméstica e familiar;

III - delegacias, núcleos de defensoria pública, serviços de saúde e centros de perícia médico-legal especializados no atendimento à mulher em situação de violência doméstica e familiar;

IV - programas e campanhas de enfrentamento da violência doméstica e familiar;

V - centros de educação e de reabilitação para os agressores.

Art. 36. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios promoverão a adaptação de seus órgãos e de seus programas às diretrizes e aos princípios desta Lei.

Art. 37. A defesa dos interesses e direitos transindividuais previstos nesta Lei poderá ser exercida, concorrentemente, pelo Ministério Público e por associação de atuação na área, regularmente constituída há pelo menos um ano, nos termos da legislação civil.

Parágrafo único. O requisito da pré-constituição poderá ser dispensado pelo juiz quando entender que não há outra entidade com representatividade adequada para o ajuizamento da demanda coletiva.

Art. 38. As estatísticas sobre a violência doméstica e familiar contra a mulher serão incluídas nas bases de dados dos órgãos oficiais do Sistema de Justiça e Segurança a fim de subsidiar o sistema nacional de dados e informações relativo às mulheres.

Parágrafo único. As Secretarias de Segurança Pública dos Estados e do Distrito Federal poderão remeter suas informações criminais para a base de dados do Ministério da Justiça.

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no limite de suas competências e nos termos das respectivas leis de diretrizes orçamentárias, poderão estabelecer dotações orçamentárias específicas, em cada exercício financeiro, para a implementação das medidas estabelecidas nesta Lei.

Art. 40. As obrigações previstas nesta Lei não excluem outras decorrentes dos princípios por ela adotados.

Art. 41. Aos crimes praticados com violência doméstica e familiar contra a mulher, independentemente da pena prevista, não se aplica a Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995.

Art. 42. O art. 313 do Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), passa a vigorar acrescido do seguinte inciso IV:

“Art. 313. ....

.....

IV - se o crime envolver violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos da lei específica, para garantir a execução das medidas protetivas de urgência.” (NR)

Art. 43. A alínea f do inciso II do art. 61 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 61. ....

.....

II - .....

.....

f) com abuso de autoridade ou prevalecendo-se de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade, ou com violência contra a mulher na forma da lei específica;

..... ” (NR)

Art. 44. O art. 129 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 129. ....

.....

§ 9º Se a lesão for praticada contra ascendente, descendente, irmão, cônjuge ou companheiro, ou com quem conviva ou tenha convivido, ou, ainda, prevalecendo-se o agente das relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade:

Pena - detenção, de 3 (três) meses a 3 (três) anos.

.....

§ 11. Na hipótese do § 9º deste artigo, a pena será aumentada de um terço se o crime for cometido contra pessoa portadora de deficiência.” (NR)

Art. 45. O art. 152 da Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal), passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 152. ....

Parágrafo único. Nos casos de violência doméstica contra a mulher, o juiz poderá determinar o comparecimento obrigatório do agressor a programas de recuperação e reeducação.” (NR)

Art. 46. Esta Lei entra em vigor 45 (quarenta e cinco) dias após sua publicação.

Brasília, 7 de agosto de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA  
*Dilma Rousseff*

GODOY, Sandro Marcos

A dimensão constitucional do princípio da igualdade e a proteção da mulher no direito do trabalho brasileiro / Sandro Marcos Godoy; Orientadora: Norma Sueli Padilha.

Marília-SP [s.n.], 2006.

139 f.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília – Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha.

1. Igualdade. 2. Mulher 3. Direitos Trabalhistas

CDD: 341.655