

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**LARISSA MARIM DA COSTA**

**POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE GÊNERO NAS  
ÚLTIMAS DÉCADAS: UMA ANÁLISE DO CONSELHO NACIONAL  
DE DIREITO DA MULHER E PRÓ-IGUALDADE DE GÊNERO.**

**FRANCA  
2019**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**LARISSA MARIM DA COSTA**

**POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE GÊNERO NAS  
ÚLTIMAS DÉCADAS: UMA ANÁLISE DO CONSELHO NACIONAL  
DE DIREITO DA MULHER E PRÓ-IGUALDADE DE GÊNERO.**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como pré-requisito para obtenção do Título de Mestre em Planejamento e Análise de Políticas Públicas.

Área de Concentração: Instituições, cidadania e políticas sociais.

Orientador: Prof<sup>o</sup> Dr. Marco Aurélio Gumieri Valério.

**FRANCA  
2019**

C837p

Costa, Larissa Marim da

Políticas de promoção de igualdade de gênero nas últimas décadas: uma análise do conselho nacional de direito da mulher e pró-igualdade de gênero / Larissa Marim da Costa. -- Franca, 2019

83 p. : tabs., fotos

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca

Orientador: Marco Aurélio Gumieri Valério

1. Desigualdade de gênero. 2. Discriminação. 3. Relações de trabalho. 4. Políticas públicas. 5. Iniciativas governamentais. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

**LARISSA MARIM DA COSTA**

**POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE GÊNERO NAS  
ÚLTIMAS DÉCADAS: UMA ANÁLISE DO CONSELHO NACIONAL  
DE DIREITO DA MULHER E PRÓ-IGUALDADE DE GÊNERO.**

**Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como pré-requisito para obtenção do Título de Mestre em Planejamento e Análise de Políticas Públicas. Área de Concentração: Instituições, cidadania e políticas sociais.**

**BANCA EXAMINADORA**

**Presidente: \_\_\_\_\_**

**Profº Dr. Marco Aurélio Gumieri Valério, UNESP – Campus de Franca/SP.**

**1º Examinador: \_\_\_\_\_**

**Prof. Dr. Agnaldo de Sousa Barbosa, UNESP – Campus de Franca/SP.**

**2º Examinador: \_\_\_\_\_**

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Edgard Monforte Merlo, Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto – Universidade de São Paulo.**

**Franca, 14 de março de 2019.**

Desta lenta gestação, vão nascer inesperados frutos. Não terminou a aventura da qual participei apaixonadamente: a dúvida, os reveses, o aborrecimento, marcar passo, em seguida a luz entrevista, uma esperança, uma hipótese confirmada. Depois de semanas e de meses de ansiosa paciência, a embriaguez do êxito.

Simone de Beauvoir, em *A idade da discricão*.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, sempre iluminando e regendo meus caminhos, tornando-os abençoados em cada conquista.

Aos meus pais, Luciana e Marcos Rogério, que possibilitaram eu chegar até aqui, apoiando minhas decisões, acalentando-me nos momentos mais difíceis.

Ao meu companheiro e amigo Leonardo, que sempre esteve ao meu lado não me deixando fraquejar.

Aos meus amigos: Milton, Bruna, Pedro, Gabriela e Fernanda. Todos de suma importância nessa pesquisa, contribuindo com pequenas palavras de pertinácia e benquerença.

Ao meu orientador, Marco Aurélio, pelo auxílio e atenção nesse trabalho.

E a todos, que de certa forma contribuíram para o êxito dessa pesquisa.

DA COSTA, L. M. POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE GÊNERO NAS ÚLTIMAS DÉCADAS: UMA ANÁLISE DO CONSELHO NACIONAL DE DIREITO DA MULHER E PRÓ-IGUALDADE DE GÊNERO. 83f. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Análise de Políticas Públicas) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2019.

## RESUMO

A discussão acerca dos fatores geradores da exclusão social e as desigualdades de oportunidades de acesso ao trabalho, emprego e renda é um tema relevante para a análise das condições necessárias. Sendo assim, pessoas excluídas terão condições de adquirir um olhar crítico sobre a sociedade e bem como desenvolvam a capacidade de buscar seu reconhecimento, atuando como agentes sociais, com o direito a participar do desenvolvimento do país, que devem ser para todos no Brasil. A problemática da exclusão social de mulheres nas relações de trabalho remontam a história da organização social, que na sua formação, teve como base a exploração, a desigualdade, a discriminação e a imposição de um papel submisso a população feminina. Dessa forma, torna-se relevante a discussão sobre as desigualdades nas relações de trabalho, tendo em vista, a preponderância da discriminação entre homens e mulheres em remunerações desiguais, as discriminações nas admissões, promoções ou qualificações. Nesse contexto é que se inserem as políticas públicas de promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho, as quais surgiram a partir de propostas e reivindicações emanadas dos movimentos sociais, com o objetivo de transformar valores, ideias, comportamentos e atitudes, a fim de estabelecerem o princípio da isonomia de gênero, expresso na lei brasileira. Ademais, a questão relativa à isonomia entre mulheres e homens não é apenas uma questão de direitos humanos, mas também uma condição de justiça social, sendo igualmente um requisito necessário e fundamental para a igualdade, para o desenvolvimento e para a paz. No que tange à democracia, a igualdade entre mulheres e homens é um requisito básico para a observância de direitos fundamentais das pessoas, logo, partindo-se de tal premissa, o presente estudo objetivará elucidar acerca das políticas de promoção de igualdade de gênero nas relações de trabalho, à luz das iniciativas governamentais federais, as quais são propostas com a finalidade de superar ou ao menos minimizar a distância existente entre homens e mulheres, para que, gradualmente, seja possível conquistar a igualdade de gênero nas relações de trabalho, a qual é garantida tanto pela Constituição Federal, quanto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**Palavras-Chave:** desigualdade de gênero. discriminação. relações de trabalho. políticas públicas. iniciativas governamentais.

DA COSTA, L. M. POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE GÊNERO NAS ÚLTIMAS DÉCADAS: UMA ANÁLISE DO CONSELHO NACIONAL DE DIREITO DA MULHER E PRÓ-IGUALDADE DE GÊNERO. 83f. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Análise de Políticas Públicas) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2019.

## ABSTRACT

The discussion about the factors that generate social exclusion and the inequalities of access to work, employment and income is a relevant topic for analyzing the conditions necessary for excluded people to be able to acquire a critical eye on society as well as as they develop the capacity to seek their recognition and to act as social agents, with the right to participate in the development of the country, which should belong to everyone. In Brazil, the problem of the social exclusion of women in labor relations goes back to the history of the country's social organization, which in its formation was based on exploitation, inequality, discrimination and the imposition of a submissive role for the female population . In this way, the discussion on gender inequalities in labor relations becomes relevant, considering the prevalence of discrimination between men and women, regarding unequal remuneration in occupations of the same category, discrimination in admission, promotion or qualification . In this context, public policies for the promotion of gender equality in labor relations are inserted, which have emerged from proposals and claims emanating from social movements, with the aim of transforming values, ideas, behaviors and attitudes, in order to establish the principle of gender equality as expressed in Brazilian law. In addition, the issue of equality between women and men is not only a question of human rights, but also a condition of social justice, as well as a necessary and fundamental requirement for equality, development and peace. Regarding democracy, equality between women and men is a basic requirement for the observance of people's fundamental rights, so starting from this premise, the present study will seek to elucidate policies to promote gender equality in relationships in the light of federal government initiatives, which are proposed with the aim of overcoming or at least minimizing the distance between men and women, so that, gradually, it is possible to achieve gender equality in labor relations, which is guaranteed by both the Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws (CLT).

**Keywords:** gender inequality. discrimination. work relationships. public policy. government initiatives.

# SUMÁRIO

<b>SUMÁRIO .....</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>1. DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>14</b>
1.1 Análise Histórica Acerca da Organização Social com Ênfase no Brasil.....	14
1.2 Gênero x Patriarcado.....	18
1.3 Uma Visão Global Acerca da Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho.....	19
1.4 Análise da Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho no Brasil .....	23
1.5 A Importância da Constituição Federal de 1988 para os Direitos das Mulheres .....	27
1.6 Do Princípio da Igualdade de Direitos no Âmbito Legal .....	30
1.7 Do Princípio da Igualdade de Direitos entre Homens e Mulheres .....	32
<b>2. DESIGUALDADE DE GÊNERO: UMA ANÁLISE QUALITATIVA A PARTIR DE INDICADORES SOCIAIS NO PERÍODO ENTRE 1993-2003. ....</b>	<b>34</b>
2.1 Análise de Indicadores Sociais no Período entre 1993-2003 .....	34
2.1.1 Participação Feminina na PEA (População Economicamente Ativa) .....	34
2.1.2 Taxa de Desemprego .....	36
2.1.3 Distribuição das Ocupações por Gênero .....	38
2.1.4 Rendimento Médio Mensal de Homens e Mulheres .....	40
2.2 A Necessidade de Discussão sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM e o Programa Pró-Equidade de Gênero como Políticas Públicas e Programas Governamentais Federais a partir da Perspectiva de Gênero .....	43
2.3 Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM .....	44
2.4 Programa Pró-Equidade de Gênero: Compromisso da Empresa com a Equidade de Gênero na Promoção da Cidadania e Difusão de Práticas Exemplares no Mundo do Trabalho .....	56
<b>3. DA MOBILIZAÇÃO DO GOVERNO E DA SOCIEDADE CIVIL .....</b>	<b>63</b>
3.1 A Contribuição da Iniciativa Governamental Federal.....	63
3.2 Da Contribuição dos Movimentos Feministas Brasileiros enquanto Movimentos Sociais.....	67
3.3 Posições dos Tribunais acerca da Desigualdade de Gênero.....	70
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>75</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>78</b>

## INTRODUÇÃO

Ao longo da história da humanidade a figura da mulher frequentemente esteve relacionada à expressão da fragilidade e meiguice, principalmente pelos gênios representantes das artes, os quais às atrelavam ao símbolo de fertilidade e acalanto. Mas, na realidade, tais fatos nem sempre corresponderam com a realidade, tendo em vista a instrumentalização da mulher pelos homens, por décadas, como objeto de prazer, símbolo da fertilidade, e a responsável pela reprodução humana.

Entretanto, as diversas formas de discriminação social que marcaram a história feminina não fizeram com que as mulheres desistissem da busca pela igualdade social, principalmente nas relações de trabalho.

A situação de desigualdade das mulheres nas relações de trabalho manifesta-se de formas variadas, como nas remunerações desiguais em ocupações semelhantes, discriminações nas admissões, nas promoções e nas qualificações. Ademais, as mulheres enfrentam uma dupla ou tripla jornada, pois conciliam o emprego com as responsabilidades familiares.

No Brasil, a problemática da exclusão social das mulheres nas relações de trabalho remonta à história da organização social do país que, na sua formação, teve como base a exploração, a desigualdade, a discriminação e a imposição de um papel submisso à população feminina.

Tendo em vista o panorama da desigualdade que, continuamente, esteve atrelado à história do Brasil, a Constituição Federal de 1988 instituiu duas normas constitucionais com o intuito de combater as desigualdades por motivo de sexo, cor, idade ou estado civil, nas relações de trabalho.

A primeira norma constitucional encontra-se insculpida no artigo 5º da Constituição Federal, o qual assegura que todas as pessoas “são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

A segunda norma constitucional encontra-se delineada no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, e dispõe:

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**XXX** - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de

critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Sobre esses dispositivos constitucionais, esclarece Delgado (2000, p.101) que foi extirpado “do direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício - ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho - ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e de tutela.”

Logo, face às normas constitucionais supramencionadas tem-se que o primeiro critério quanto à isonomia disposto na Constituição Federal é no tocante ao sexo. Portanto, homens e mulheres deverão ser tratados com igualdade de direitos e obrigações.

Nesse contexto de igualdade de gênero, no plano do direito interno, em matéria de igualdade nas relações de trabalho, evidencia-se o art. 5º da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual foi introduzido na parte geral, com o objetivo de ressaltar a importância da igualdade social na relação empregatícia.

Estatui o dispositivo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que “para trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo.”

Em face da leitura do artigo supramencionado, conclui-se que o legislador preocupou-se apenas com a igualdade social entre homens e mulheres no tocante ao plano remuneratório, esquecendo-se de dispor acerca do primordial: o tratamento dispensado a cada empregado, bem como os demais aspectos do contrato trabalhista.

Assim, resta clara a concepção patrimonialista que inspirou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e que ainda impregna o Direito do Trabalho. Leva-se quase sempre em conta apenas o aspecto pecuniário da relação de trabalho, como se fosse o único decisivo.

Ademais, também é primordial observar que, o art. 5º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apenas confere significativa importância à discriminação fundada em motivo de sexo, como se aí estivesse à única hipótese de discriminação, ignorando as demais.

Nesse sentido, torna-se relevante a discussão sobre as desigualdades de gênero nas relações de trabalho, tendo em vista a prevalência da discriminação existente entre homens e mulheres na contemporaneidade, no tocante a remuneração desigual em ocupações de igual categoria e na discriminação na admissão, promoção ou qualificação.

No mais, a questão relativa à isonomia entre mulheres e homens não é apenas uma questão de direitos humanos, mas também uma condição de justiça social, sendo igualmente um requisito necessário e fundamental para a igualdade, para o desenvolvimento e para a paz.

A igualdade de gênero exige que, numa sociedade, homens e mulheres gozem das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas e, dessa forma,

devem se beneficiar das mesmas condições no acesso à educação, nas oportunidades no trabalho e na carreira profissional, no acesso à saúde e no acesso ao poder e influência.

Ante o contexto apresentado é que se inserem as políticas públicas de promoção de igualdade de gênero nas relações de trabalho.

As políticas públicas destinadas a promover a igualdade de gênero surgiram a partir de propostas e reivindicações emanadas dos movimentos sociais, com o objetivo de transformar valores, ideias, comportamentos e atitudes, a fim de estabelecer o princípio da isonomia de gênero, expresso na lei brasileira. Essas políticas públicas originam-se de instituições governamentais ou até mesmo não governamentais, também como forma de controle social.

No Brasil, quanto às medidas governamentais federais no intuito da promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho tem-se a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – (CNDM) e o programa Pró-Equidade de Gênero.

Dessa forma, a presente pesquisa objetivará elucidar acerca da relação entre os programas retromencionados e a desigualdade de gênero nas relações de trabalho, de forma que seja possível auferir quais as contribuições oriundas de programas e frutos da iniciativa governamental federal.

Ademais, através do estudo de tais programas será possível tirar conclusões inerentes ao papel do Estado na superação ou minimização das desigualdades de gênero nas relações de trabalho.

Diante do exposto, a temática deste projeto torna-se relevante na medida em que estabelece uma correlação com a linha de pesquisa (Instituições, Governança e Desenvolvimento). Além do mais, o estudo debruça-se sobre um tema constantemente debatido, tendo em vista que se trata de um tema atual e relevante que ainda apresenta-se precário de estudo e regulamentação, gerando profundas e relevantes discussões a respeito da contradição entre as normas legais proibitivas de desigualdades por motivo de sexo nas relações de trabalho, e a constante prevalência de tal desigualdade nas relações de trabalho, configurando evidente afronta ao ordenamento jurídico.

Com os desafios enfrentados pelas mulheres, a presente pesquisa abordará em seu primeiro capítulo que desde os primórdios da história a desigualdade de gênero nas relações de trabalho continuamente esteve atrelada à história das mulheres, bem como qual foi o papel desenvolvido pelas mulheres na luta pela superação ou ao menos redução de tal desigualdade durante o decorrer da história. Ainda no primeiro capítulo, pretender-se-á demonstrar qual foi à contribuição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Constituição Federal em face da desigualdade de gênero no âmbito trabalhista.

No segundo capítulo objetivar-se-á elucidar acerca da desigualdade de gênero e sua mensuração a partir de indicadores. Momento em que será abordada a situação feminina no mercado de trabalho no período entre 1993-2003, bem como a necessidade de discussão sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM e o Programa Pró - Equidade de Gênero como políticas públicas e programas governamentais federais a partir da perspectiva de gênero.

O terceiro e último capítulo, pretender-se-á expor o produto da pesquisa, ou seja, demonstrar que é extremamente necessária e produtiva a mobilização tanto do governo, através das iniciativas governamentais federais, quanto da sociedade civil, para a construção de políticas públicas no sentido de eliminar ou ao menos reduzir a desigualdade entre homens e mulheres no tocante a remuneração desigual em ocupações de igual categoria, na discriminação na admissão, promoção ou qualificação.

# 1. DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

## 1.1 Análise Histórica Acerca da Organização Social com Ênfase no Brasil

O debate acerca da desigualdade no Brasil vem sendo abordado de vários aspectos, inclusive no âmbito da esfera do trabalho. Tal tema vem ganhando cada vez mais espaço no debate jurídico-econômico, principalmente em razão dos fatores que implicam a discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Antes de discutir acerca da discriminação de gênero no âmbito trabalhista, se faz necessária uma breve explanação histórica sobre a desigualdade de gênero.

Ao longo da história da humanidade a figura da mulher frequentemente esteve relacionada à expressão da fragilidade e meiguice, principalmente pelos gênios representantes das artes, os quais atrelavam ao símbolo de fertilidade e afago.

Mas, na realidade, tais fatos nem sempre corresponderam com a realidade, tendo em vista a instrumentalização da mulher pelos homens, por décadas, como objeto de prazer, símbolo da fertilidade e a responsável pela reprodução humana.

A desigualdade entre homens e mulheres já se encontrava presente na sociedade desde os primórdios da humanidade, em que as funções entre homens e mulheres já eram divididas.

Friedrich Engels em seu livro “A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado” considerou a classificação da pré-história da humanidade introduzida por Lewis Henry Morgan<sup>1</sup>, o qual das três épocas principais - estado selvagem, barbárie e civilização – ocupou-se apenas das duas primeiras e da passagem à Terceira, subdividindo cada uma das duas (selvagem e barbárie) nas fases inferior, média e superior, de acordo com os progressos obtidos na produção dos meios de existência.

Segundo Engels:

Podemos generalizar a classificação de Morgan da forma seguinte: Estado Selvagem. - Período em que predomina a apropriação de produtos da natureza, prontos para ser utilizados; as produções artificiais do homem são, sobretudo, destinadas a facilitar essa apropriação. Barbárie. - Período em que aparecem a criação de gado e a agricultura, e se aprende a incrementar a

---

<sup>1</sup> MORGAN, Lewis Henry (1818/1881). **Homem da ciência norte-americano, etnógrafo, historiador da sociedade primitiva**, pp. 1-6, 12, 14-19, 21, 23, 28, 30ss, 37, 39s, 44 49, 71, 91, 93s, 105, 112, 117, 191s, 130, 140s, 150, 156, 177, 201.

produção da natureza por meio do trabalho humano. Civilização - Período em que o homem continua aprendendo a elaborar os produtos naturais, período da indústria propriamente dita e da arte.<sup>2</sup>

Quanto ao desenvolvimento da família, é possível dizer, a partir dos ensinamentos de Engels em seu livro “A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado”, que foi realizado paralelamente aos períodos da pré-história da humanidade em face das constantes evoluções das civilizações.

Num universo de relações, entre o público e o privado, tem-se o homem e a mulher desenvolvendo funções e papéis, dos quais eram exercidos de diversas formas, a depender da época e dos povos.

Mara Cristina Ripoli Meira e Maria de Lourdes Centa no artigo científico denominado “A evolução da família e suas implicações na educação dos filhos.” dispõem que:

Em eras remotas, os seres humanos viviam em promiscuidade sexual, os homens praticavam a poligamia e as mulheres a poliandria. Estas relações excluía a possibilidade de estabelecer, com certeza, a paternidade, motivo pelo qual a filiação só podia ser contada por linhagem feminina e as mulheres gozavam de grande apreço e respeito. Nesta época quando o pai de família falecia seus bens não passavam para seus filhos e sim para seus irmãos, pois os filhos só podiam ser herdeiros de suas mães.<sup>3</sup>

Nesse sentido, complementa Engels:

Com a criação do gado, elaboração de metais, a arte de tecer e, por fim, a agricultura, houve acúmulo de riquezas, as quais foram convertidas em propriedades particulares das famílias e deram ao homem uma posição mais importante do que a da mulher. Este fato modificou a história em relação à ordem da herança estabelecida, pois, a partir desta época houve a revolução da ordem familiar o que resultou na abolição da filiação feminina e do direito hereditário materno, que foi substituído pela filiação masculina e o direito hereditário paterno, resultando na monogamia. Com ela a mulher passa a pertencer a um só homem, a filiação é contada pela linhagem masculina, e as mulheres perdem sua posição de respeito e liberdade passando a serem tratadas como objetos de posse dos homens. O homem apoderou-se também da direção da casa, a mulher viu-se degradada, convertida em servidora, em escrava da luxúria do homem, em simples instrumento de reprodução, caracterizando-se assim a família patriarcal.

<sup>2</sup> ENGELS, Friedrich. **A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado**. 9ª Ed. Editora Civilização Brasileira S.A., 1984.

<sup>3</sup> MEIRA, Mara Cristina Ripoli; CENTA, Maria de Lourdes. **A EVOLUÇÃO DA FAMÍLIA E SUAS IMPLICAÇÕES NA EDUCAÇÃO DOS FILHOS**. Fam. Saúde Desenv., Curitiba, v.5, n.3, p.223-230, set./dez. 2003. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/refased/article/viewFile/8085/5704>>. Acesso em 28/12/2018.

...

Esta forma de família assinala a passagem do matrimônio sindiásmico à monogamia. Para assegurar a fidelidade da mulher e, por conseguinte, a paternidade dos filhos, aquela é entregue, sem reservas ao poder do homem: quando este a mata, não faz mais do que exercer o seu direito. Com a família patriarcal, entramos no domínio da História escrita, onde a ciência do Direito Comparado nos pode prestar grande auxílio. Efetivamente essa ciência nos permitiu aqui fazer importantes progressos. A Máxim Kovalévski (Quadro das Origens e da Evolução da Família e da Propriedade, Estocolmo, 1890, págs. 60/100), deve-se a idéia de que a comunidade familiar patriarcal (patriarchalische Hausgenossenschaft), conforme ainda existe entre os sérvios e os búlgaros com o nome de zádruza (que pode traduzir-se mais ou menos por confraternidade) ou bratsvo (fraternidade) e, sob uma forma modificada, entre os orientais, constituiu o estágio de transição entre a família de direito materno - fruto do matrimônio por grupos - e a monogamia moderna. Isso parece provado, pelo menos quanto aos povos civilizados de Mundo Antigo, os árias e os semitas.<sup>4</sup>

Observa-se que, historicamente, as sociedades eram formadas com base no modelo patriarcal, e no Brasil tal realidade não foi diferente, tendo em vista que a história da formação da sociedade brasileira, especialmente no período da colonização do Brasil, o modelo de família que se formou foi o modelo patriarcal.

No primeiro século de colonização do Brasil, século XVI, já se notava o surgimento do modelo de família patriarcal, o qual era decorrente da herança cultural portuguesa, que nas palavras do Professor Cláudio Fernandes as “raízes ibéricas estavam nessa época, fortemente vinculadas com o passado medieval europeu – sem contar a forte influência do modelo de patriarca do muçulmano, de quem os portugueses absorveram muitas características.”<sup>5</sup>

A posição da mulher na família e na sociedade em geral, desde a colonização até hoje, demonstra que a família patriarcal foi uma das matrizes de nossa organização social.

Sobre o sistema patriarcal do Brasil colonial, Luz e Fuchina, citando a historiadora Mary Del Priore esclarecem que:

O sistema patriarcal instalado no Brasil colonial, sistema que encontrou grande reforço na Igreja Católica que viam as mulheres como indivíduos submissos e inferiores, acabou por deixar-lhes, aparentemente, pouco espaço de ação explícita. Mas insisto: isso era apenas mera aparência, pois, tanto na sua vida familiar, quanto no mundo do trabalho, as mulheres souberam estabelecer formas de sociabilidade e de solidariedade que funcionavam, em diversas situações, como uma rede de conexões capazes de reforçar seu poder individual ou de grupo, pessoal ou comunitário.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do estado**. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 1995.

<sup>5</sup> Ibid, p. 2.

<sup>6</sup> PRIORE, 2000, p. 9 apud LUZ e FUCHINA, 2013, p. 1.

Cabe destacar ainda que o patriarcado não designa o poder do pai, mas o poder dos homens, ou do masculino, enquanto categoria social. O patriarcado é uma forma de organização social na qual as relações são regidas por dois princípios básicos: 1) as mulheres estão hierarquicamente subordinadas aos homens e, 2) os jovens estão hierarquicamente subordinados aos homens mais velhos.

A supremacia masculina ditada pelos valores do patriarcado atribuiu um maior valor às atividades masculinas em detrimento das atividades femininas; legitimou o controle da sexualidade, dos corpos e da autonomia femininas; e, estabeleceu papéis sexuais e sociais nos quais o masculino tem vantagens e prerrogativas, conforme ensinamentos de Millet<sup>7</sup> e Scott<sup>8</sup>.

Ao longo da história evidencia-se que o patriarca manteve o poder sobre qualquer indivíduo na organização social de que fazia parte, sendo que a ele cabiam as decisões cruciais no seio da família.

Nesse sentido, as palavras de Antonio Gasparetto Junior evidenciam a hierarquização das relações humanas no modelo de família patriarcal:

Assim, na vigência do patriarcalismo, as relações humanas são estabelecidas em patamares desiguais e hierarquizados. O patriarca representa a autoridade maior determinando as condições que justificam seu status de superioridade e o status de inferioridade dos outros indivíduos.<sup>9</sup>

Justamente por ter como figura central o patriarca, tal modelo criou o estereótipo de que as mulheres eram frágeis e oprimidas, dificultando assim, a participação dessas nas esferas sociais, políticas e econômicas.

No âmbito das relações de trabalho, o modelo patriarcal conferia às mulheres um papel submisso, as quais somente eram responsáveis pela educação dos filhos, pela coesão familiar e por todos os afazeres domésticos.

Em decorrência desse modelo patriarcal de família, durante muitos anos as mulheres foram excluídas da participação nas relações de trabalho.

Pelo elucidado, pode-se entender que as discriminações ditadas pelo patriarcado consistiam em formas de violência de gênero e violação dos direitos humanos das mulheres.

A discriminação presente na vivência das mulheres contribuiu para a discussão da

<sup>7</sup> MILLET, Kate. (1970). **Sexual politics**. New York: Doubleday & Company.

<sup>8</sup> SCOTT, Joan. Wallach (1995). **Gênero**: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, 20, 71-99.

<sup>9</sup> JUNIOR GASPARETTO, Antonio. **Patriarcalismo**. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/sociedade/patriarcalismo/>>. Acesso em: 01 de maio de 2018.

questão de gênero como uma das desigualdades a serem superadas por um regime democrático.

## 1.2 Gênero x Patriarcado

Etimologicamente o termo gênero vem do latim *genus* e significa “nascimento”, “família”, “tipo”. Já em sua origem grega, *genos* e *genea*, encontra-se alusão ao sexo, embora só tenha sido associado ao sexo biológico do indivíduo, enquanto sinônimo, por volta do século XV.

Todavia, para realmente se compreender o significado de gênero como uma desigualdade suportada pelas mulheres, necessita-se se fazer uma análise histórica de seu termo.

Scott ao dispor sobre gênero menciona que:

Aqueles que se propõem a codificar os sentidos das palavras lutam por uma causa perdida, porque as palavras, como as ideias e as coisas que elas significam tem uma história.<sup>10</sup>

Observa-se que ao se referir ao significado das palavras Scott busca demonstrar que não basta apenas buscar a origem e significado das palavras, mas sua história, principalmente quanto à compreensão de gênero.

Laqueur afirma que:

As definições sobre homem e mulher, ao longo da história ocidental, vieram sofrendo modificações, contudo a dominação sempre foi masculina. Para filósofos como Platão e Aristóteles, a inferioridade feminina era não apenas aceitável, mas absolutamente normal.<sup>11</sup>

Na década de 1970 o conceito de gênero formulado pelo movimento feminista norte-americano, nas palavras de Elaine Borges Tardin, Murilo Tebaldí Barbosa e Polliana da Costa Alberone Leal consistia:

---

<sup>10</sup> SCOTT, Joan Wallach. **Gênero**: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, Porto Alegre, n. 20, v.2, jul./dez. 1995, p. 71.

<sup>11</sup> LAQUEUR, Thomas Walter. **Inventando o Sexo**: Corpo e Gênero dos Gregos a Freud. Rio de Janeiro, Relume Dumará, 2001, p. 10.

Tal conceito rejeita o determinismo biológico nas relações entre os sexos, dando-lhes um caráter social. Ou seja, entende que as relações entre os sexos não se dão por um aspecto natural e puramente biológico, mas são construídos históricos e socialmente. E exatamente por este motivo, tais relações são mutáveis.<sup>12</sup>

Assim, o conceito de gênero ao enfatizar as relações sociais entre os sexos, permite a apreensão de desigualdades entre homens e mulheres, que envolvem como um de seus componentes centrais as desigualdades de poder.

Ao se analisar as relações entre masculino e feminino observa-se uma dominância masculina sobre as mulheres, sendo que aqueles enquanto homens estabeleciam valores e ideias que criavam uma hierarquia de poder entre os sexos fazendo com que a relação de dominação construída se entranhasse por toda sociedade, tornando-se natural.

Essa forma de dominação masculina carrega em suas entranhas uma origem do modelo patriarcal, de um sistema de dominação pelos homens e submissão das mulheres.

O patriarcado é sem dúvidas um marco para se entender o desenvolvimento histórico do conceito de gênero, da dominação sexista e exploratória ainda nos dias de hoje.

Na divisão sexual do trabalho as relações entre gênero não se deram de forma diferente. Mesmo com a entrada da mulher no mundo do trabalho e as revoltas sociais em favor da igualdade social, a discriminação sexual não desapareceu.

### **1.3 Uma Visão Global Acerca da Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho**

Não há uma data específica quanto à efetiva inserção das mulheres ao mercado de trabalho, tendo em vista que tal fato aconteceu gradualmente.

Como se denota ante o capítulo anterior, durante séculos muitos países foram marcados pelo sistema de família patriarcal, em que era límpida a imposição de um papel submisso às mulheres. Todavia, tal contexto começou a modificar-se com a inserção das mulheres ao mercado de trabalho.

As reivindicações pela igualdade de condições entre homens e mulheres são perceptíveis desde o século XVIII, em que se pode perceber o nascimento da luta pela

---

<sup>12</sup> TARDIN, Elaine Borges; BARBOSA, Murilo Tebaldi; LEAL, Polliana da Costa Alberone. **Mulher, trabalho e a conquista do espaço público**: reflexões sobre a evolução feminina no Brasil. Revista Transformar, n. 7, 2015, p. 1.

emancipação feminina.

No século XIX, com o auge do capitalismo industrial, novas frentes de luta feminista apareceram reivindicando a participação feminina nos meios de trabalho. Hobsbawm afirma que:

A partir da Revolução Industrial, com a ausência de homens nas fábricas e a necessidade crescente de mão de obra, que as indústrias acabam inserindo as mulheres em atividades, antes feitas apenas pelo sexo oposto, quebrando, mesmo que involuntariamente, uma barreira rumo ao reconhecimento feminino, sendo então percebida. Iniciou-se assim a mudança do padrão da sociedade, dando a mulher um papel a mais em suas funções, pois ela deixa de ser apenas filha, esposa e mãe, e passa a ser trabalhadora. Foi neste momento que de fato ocorreu uma mudança cultural na sociedade ocidental, dando um passo importante para a posterior emancipação da mulher.<sup>13</sup>

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros:

A Revolução Industrial do século XIX causou mudanças no setor produtivo e deu origem a classe operária. Esta, além dos homens, abarcava mulheres e crianças. As mulheres já trabalhavam, mas sua participação no mercado de trabalho intensificou-se com a Revolução Industrial.<sup>14</sup>

Ainda, Alice Monteiro de Barros complementa que:

O emprego generalizado de mulheres e menores suplantou o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das “meias forças dóceis”, não preparadas para reivindicar. Suportavam salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidente.<sup>15</sup>

Ressalta-se que a 1ª e a 2ª Guerra Mundial também foram importantes para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, tendo em vista que como os homens iam lutar na guerra, ficava à alçada feminina o sustento da família.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento:

A Primeira Guerra Mundial precipitou o movimento de penetração da mulher nas oficinas. Em 1900, na Grã-Bretanha, todavia, não ultrapassaram a proporção de 10% do efetivo dos empregados e, pouco antes da guerra, passaram a constituir 1/4. Com a guerra, 200.000 mulheres ingressaram nas

<sup>13</sup> HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos – o breve século XX: 1914-1991**. Tradução de Marcos Santarrita. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2003, 25.

<sup>14</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed.. São Paulo: LTr, 2011, p. 51.

<sup>15</sup> Ibid, p. 51.

oficinas; em 1911, foram 185.000; em 1931, 580.000; em 1951, 1.200.000, mais da metade do efetivo. Na França, em 1954, 48,3% dos empregados do setor secundário e 52,5% do setor terciário eram mulheres, somando 26% da força do trabalho subordinado. Nos Estados Unidos, passaram de 3,7 a 27% .<sup>16</sup>

Cantelli afirma ainda que:

Os métodos produtivos Taylor e Ford também foram importantes para o ingresso da mulher no mercado de trabalho, pois permitiram a entrada de mão-de-obra desqualificada e menos resistente nas fábricas.<sup>17</sup>

Em face desse contexto, foi necessária a criação pelos Estados de legislação atinente a matéria de Direito do Trabalho.

Conforme Aline Monteiro de Barros “essa regulamentação jurídica recebia o nome de legislação industrial, pois se destinava, inicialmente, aos trabalhadores das indústrias.”<sup>18</sup>

Todavia, mesmo desempenhando as mesmas funções e a mesma carga horária que os homens, as mulheres ganhavam menos, pois se entendia que o homem era o responsável pelo sustento familiar e, por isso, a mulher não precisava ganhar a mesma quantia. Além disso, eram vistas como inferiores e mais frágeis do que os homens.

No auge do capitalismo industrial e das frentes de luta feminista no século XIX, outras mudanças na sociedade foram importantes para a nova mentalidade feminina. Lúcia Avelar complementa que:

Destacam-se entre essas mudanças o surgimento de novos tipos de família, a ruptura dos padrões familiares patriarcais, as novas formas de produção no mundo do trabalho com impacto sobre as relações sociais, as conquistas das mulheres ao longo do século XX e o amadurecimento de uma consciência feminista, mudanças estas que acabaram por solapar estruturas seculares sobre as quais se assentava a dominação masculina em todas as esferas da vida pública e privada.<sup>19</sup>

Nesse contexto, de uma forma reivindicativa surge o chamado movimento feminista pautado pela teoria e práticas políticas com a finalidade principal de denunciar e de expor as relações de poder e as hierarquias fundadas na distinção de gênero, se mostrando assim, como

<sup>16</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011, p. 42.

<sup>17</sup> CANTELLI, Paula Oliveira. **Mulheres em movimento**: Das velhas lutas aos novos sonhos. v. 78, nº 07, Revista LTr., p. 778.

<sup>18</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2011, p. 52-54

<sup>19</sup> AVELAR, Lúcia. **Mulheres na elite política brasileira**. 2. ed. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer/Editora da UNESP, 2001, p. 11.

um movimento com práticas discursivas, isto é, ação e pensamento em torno da luta contra a desigualdade instituída em torno dos sexos.

Nas palavras de Tardin, Barbosa e Leal:

O movimento feminista foi dividido em “ondas”, sendo “a primeira onda” conhecida basicamente pela luta pelo sufrágio feminino. O movimento ganhou força no século XIX e início do XX, e foi reconhecido pela mobilização de mulheres que exigiam o seu direito à cidadania sem questionar os outros papéis domésticos, destacando principalmente o seu caráter político, o direito ao voto (votar e ser votada), direito à educação com ensino igual ao dos homens, habilitando assim, a participação das mulheres na política e posteriormente a ocupação delas nos mesmos cargos dos homens, além do direito ao trabalho remunerado com salário igual por trabalho igual. O feminismo de “primeira onda” foi mal recebido pela sociedade, pois não se esperava que as mulheres saíssem de suas casas e lutassem por direitos igualitários. Assim, as mulheres que ousavam lutar eram ridicularizadas, sendo 128 chamadas de mal amadas, solteironas, rancorosas ou mesmo mulheres-homens.<sup>20</sup>

No Brasil, o movimento feminista ganhou uma maior visibilidade em um contexto histórico em que o pano de fundo era o sistema político ditatorial – ano de 1970, o qual reiterava fortemente a desigualdade das relações entre homens e mulheres com base em um pensamento sexista e excludente.

Margareth Rago apresenta no texto “Os feminismos no Brasil”: dos “anos de chumbo” “a era global” – 2003 - um breve histórico dos movimentos feministas no Brasil na segunda metade da década de 70 e início dos anos 80 ressaltando a busca pela criação de uma linguagem própria para falar sobre as mulheres:

Somente depois desse primeiro momento de afirmação do feminismo enquanto movimento social e político que lutava pelos direitos das mulheres, mas que também se colocava na luta pela redemocratização do país, é que as feministas passaram a propor uma nova concepção da política, ampliando os próprios temas que constituíam o campo das enunciações feministas na esfera pública.<sup>21</sup>

Maria Aparecida Schumacher e Elizabeth Vargas se lembraram da criação ainda em 1975 no Rio de Janeiro da primeira organização feminista do país, o Centro da Mulher Brasileira, o qual:

<sup>20</sup> TARDIN, Elaine Borges; BARBOSA, Murilo Tebaldi; LEAL, Polliana da Costa Alberone. **Mulher, trabalho e a conquista do espaço público**: reflexões sobre a evolução feminina no Brasil. Revista Transformar, n. 7, 2015, p. 127.

<sup>21</sup> RAGO, Margareth. **Os feminismos no Brasil**: dos “anos de chumbo” à era global. Labrys, estudos feministas, v. 3, 2003, p. 6.

(...) tinha como proposta a formação de grupos de reflexão, provocando várias ações no sentido de tornar visível a questão feminina e combater o papel de subalternidade da mulher na sociedade.<sup>22</sup>

Dessa forma, o movimento feminista levanta a possibilidade de debates políticos em torno da redistribuição do poder de forma mais igualitária entre os sexos. Ademais, o debate pela democracia e igualdade expandia-se entre as mulheres propiciando posteriormente o reconhecimento pelo Estado da necessidade de elaboração de políticas públicas no cenário de desigualdade entre homens e mulheres.

A criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM se deu através da Lei nº 7.353/1985 e é um marco histórico que demonstra o reconhecimento do Estado quanto às desigualdades de gênero e a imposição de um papel inferior às mulheres.

#### **1.4 Análise da Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho no Brasil**

Assim como já explanado em momento anterior, o Brasil foi marcado pelo sistema de família patriarcal em que os homens eram superiores as mulheres, tendo em vista que o patriarca tinha sob seu poder a mulher, os filhos, os escravos e os vassallos, além do direito de vida e de morte sobre todos eles. A autoridade do “pater familiae” sobre os filhos prevalecia até mesmo sobre a autoridade do Estado e duraria até a morte do patriarca, que poderia inclusive transformar seu filho em escravo e vendê-lo, conforme ensinamentos de Engels<sup>23</sup> e Xavier<sup>24</sup>.

Seguindo esse modelo patriarcal, o Código Civil de 1916 estabeleceu a seguinte disposição:

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal.  
Compete-lhe:

I. A representação legal da família.

<sup>22</sup> SCHUMAHER, Maria Aparecida; VARGAS, Elizabeth. **Lugar no governo: álbi ou conquista?** In Revista Estudos Feministas. Florianópolis, n. 2, nov, 1993, p. 348.

<sup>23</sup> ENGELS, Friedrich. **A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado**. 9ª Ed. Editora Civilização Brasileira S.A. 1984.

<sup>24</sup> XAVIER, Elódia. (1998). **Declínio do patriarcado: a família no imaginário feminino**. Rio de Janeiro: Record, Rosa dos Tempos.

- II. A administração dos bens comuns e dos particulares da mulher, que ao marido competir administrar em virtude do regime matrimonial adaptado, ou do pacto antenupcial (arts. 178, § 9º, nº I, c, 274, 289, nº I, e 311).
- III. Direito de fixar e mudar o domicílio da família (arts. 46 e 233, nº IV).
- IV. O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do tecto conjugal (arts. 231, nº II, 242, nº VII, 243 a 245, nº II, e 247, nº III).
- V. Prover à manutenção da família, guardada a disposição do art. 277.

Ainda, o Código Civil de 1916 somente previa que as mulheres exerceriam as funções dispostas no artigo 233 nas seguintes hipóteses:

Art. 251. A mulher compete a direção e a administração do casal, quando o marido:

- I. Estiver em lugar remoto, ou não sabido.
  - II. Estiver em cárcere por mais de dois anos.
  - III. For judicialmente declarado interdito.
- Parágrafo único. Nestes casos, cabe à mulher:
- I. Administrar os bens comuns.
  - II. Dispor dos particulares e alienar os móveis comuns e os do marido.
  - III. Administrar os do marido.
  - IV. Alienar os imóveis comuns e os do marido mediante autorização especial do juiz.

Dessa forma, vigorava o pátrio poder que, inclusive, se encontrava disposto no artigo 380 do CC de 1916:

Art. 380. Durante o casamento, exerce o pátrio poder o marido, como chefe da família (art. 233), e, na falta ou impedimento seu, a mulher.

Estabelecia o Código Civil de 1916, ainda, restrições à mulher casada, figurando esta no rol dos relativamente incapazes:

- Art. 6. São incapazes, relativamente a certos atos (art. 147, n. 1), ou à maneira de os exercer:
- I. Os maiores de dezesseis e menores de vinte e um anos (arts. 154 a 156).
  - II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal.**
  - III. Os pródigos.
  - IV. Os silvícolas.

Entretanto, esse cenário começou a delinear novos traços com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, as quais começaram a reivindicar melhores condições de trabalho e salário.

Em 1932, entrou em vigor o Decreto 21.417-A, o qual regulamentava as condições do

trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais e que, segundo Sérgio Pinto Martins (2007), “foi a primeira norma que tratou do trabalho feminino.”<sup>25</sup>

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins “O Decreto 21.417-A estabeleceu a proibição do trabalho da mulher entre 22h00 às 5h00 em locais insalubres e perigosos, e concedeu alguns direitos relativos à gestação e à amamentação.”<sup>26</sup>

A Constituição de 1934, em meio ao governo provisório de Getúlio Vargas, assegurou o voto da mulher, sendo a primeira Constituição que versou sobre o trabalho da mulher, bem como estabeleceu normas atinentes à igualdade entre os sexos estipulando alguns direitos relativos à maternidade e a proibição de diferenças salariais e do trabalho de mulheres em indústrias insalubres, as quais foram mantidas pela Constituição de 1937.

Ainda durante a vigência da Constituição de 1937, entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual, inclusive, continua até os dias de hoje.

Já em sua parte introdutória, a CLT dispôs acerca da igualdade salarial independentemente do sexo, conforme se auffle a partir do artigo 5º:

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Ainda nesse sentido, a CLT lançou mão do artigo 461 o qual estabeleceu a igualdade de condições e direitos para homens e mulheres em mesmo cargo/função:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Outro importante avanço implementado pela CLT foi à previsão de que não constitui justo motivo para a dispensa do trabalho da mulher o fato dessa ter contraído matrimônio ou encontra-se em estado gravídico, conforme de depreende do artigo 391:

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.

Nesse cenário de importantes conquistas para as mulheres, no ano de 1946 foi

<sup>25</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007, p. 585.

<sup>26</sup> Idem, p. 585.

promulgada uma nova Constituição, a qual previu em seu artigo 157, II, a igualdade salarial para um mesmo trabalho, independentemente de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

A Constituição de 1946 previu ainda, a jornada de trabalho de 8 horas diárias em seu artigo 157, V, bem como importantes disposições e avanços na seara trabalhista, conforme se depreende dos incisos do artigo 157:

Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

- I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;
- II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno;
- IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;
- V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei;
- VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;
- VII - férias anuais remuneradas;
- VIII - higiene e segurança do trabalho;
- IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente;
- X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário;
- XI - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria;
- XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;
- XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;
- XIV - assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante;
- XV - assistência aos desempregados;
- XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as conseqüências da doença, da velhice, da invalidez e da morte;
- XVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho.

A incapacidade relativa das mulheres prevista no artigo 6º, II, do Código Civil de 1916 somente fora retirada no ano de 1962, com a edição do Estatuto da mulher casada (Lei 4.121/62).

Nesse momento, segundo Sérgio Martins Pinto “a mulher não precisaria mais da autorização do marido para trabalhar, exerceria o pátrio poder sobre os filhos, e passava a colaborar na chefia da família.”<sup>27</sup>

A Constituição de 1967 proibiu critérios admissionais diferenciados por motivo de sexo e, por fim, a Constituição de 1988, vigente até o momento, quebrou qualquer tipo de discriminação contra as mulheres, conforme será explanado no tópico abaixo.

### **1.5 A Importância da Constituição Federal de 1988 para os Direitos das Mulheres**

A promulgação da Constituição Federal de 1988 representou um grande avanço para as mulheres, principalmente no que tange à desigualdade de gênero nas relações de trabalho.

Conforme fora mencionado em tópico anterior, límpido era que o modelo de família patriarcal vigente na sociedade brasileira durante anos, prejudicou a ascensão das mulheres não só no âmbito trabalhista, mas em diversas outras áreas.

Pode-se dizer que as diversas formas de discriminação e de violência praticados contra as mulheres foram advindas de manifestações de relações de poder historicamente desiguais, as quais denominadas violência de gênero, são também violação dos direitos das mulheres.

Reconhecidos como parte integral dos direitos humanos pela Conferência Mundial dos Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas (ONU), os direitos humanos das mulheres e das meninas foram, em 1993, pela primeira vez, expressamente concebidos como parte integrante e indivisível dos direitos humanos universais.

A Constituição Federal de 1988, marco jurídico-político da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no país, instituiu normas constitucionais com o intuito de combater às desigualdades por motivo de sexo, cor, idade ou estado civil, nas relações de trabalho.

A primeira norma constitucional encontra-se insculpida no artigo 5º, caput e inciso I, da Constituição Federal, *in verbis*:

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:

<sup>27</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007, p. 587.

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

O artigo 7º da Constituição Federal estabeleceu a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

O artigo 10, II, b, ADCT – Atos de Disposições Constitucionais Transitórias – assegurou a estabilidade para a gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Outro importante avanço trazido pela Constituição Federal de 1988 foi que essa não proibiu e nem restringiu o trabalho da mulher em locais insalubres ou em horário noturno, como fora feito nas Constituições anteriores.

Nesse sentido, afirma DELGADO que:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho -, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira.<sup>28</sup>

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu o princípio da isonomia e reforçou em seu texto o poder normativo da Justiça do Trabalho e sua legitimidade ao realizar inúmeras revogações e adições à Consolidação das Leis do Trabalho.

No governo de José Sarney, a Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989 revogou os artigos 374, 375, 378, 379, 380, 387 e 446, do Título III, Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho, os quais eram inerentes ao trabalho da mulher.

Com essas revogações, observam-se importantes mudanças quanto ao trabalho noturno da mulher, o qual passou a ser permitido em qualquer local, das 22h00 às 05h00 com

---

<sup>28</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição. São Paulo: LTr, 2012, p. 803.

adicional noturno.

A proibição do direito ao trabalho da mulher em atividades insalubres e perigosas fora definitivamente abolido.

Para DELGADO, a Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989:

Buscou adequar a Consolidação das Leis do Trabalho ao comando antidiscriminatório previsto na Constituição de 1988, mesmo já havendo a revogação tácita desses dispositivos.<sup>29</sup>

Outras mudanças foram adicionadas com a Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, sancionada pelo então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, o qual inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho normas sobre o acesso da mulher ao trabalho, dentre essas elencadas no artigo 373-A:

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;
- VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias;

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdades 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.

Cumprir destacar ainda que o artigo 5º, I, e o artigo 226, parágrafo 5º, ambos da Constituição Federal de 1988, passaram a garantir a condição de equidade de gênero, bem como a proteção dos direitos humanos das mulheres pela primeira vez na República

---

<sup>29</sup>Idem, p. 803.

Brasileira.

No âmbito civil, o Código Civil de 2002 se adequou à legislação trazida pela Constituição Federal abolindo assim, a noção de chefia da sociedade conjugal, afirmando que a direção da sociedade conjugal será exercida em colaboração, pelo marido e pela mulher (art. 1567 do Código Civil).

Ainda, o artigo 1.511 do Código Civil de 2002 passou a prever que a definição do casamento deixa de ser a constituição da família, para ser definida como meio para estabelecer comunhão plena de vida, com base na igualdade de direitos e deveres dos cônjuges.

Por todo o exposto, tem-se que a promulgação da Constituição Federal de 1988 incorporou um significativo avanço ao direito da mulher principalmente, pois embora nos textos anteriores já se falassem em isonomia, contudo, tratava apenas da igualdade de tratamento perante a lei. Mas no que diz respeito à mulher, era insuficiente para sua emancipação e não impedia as várias formas de discriminação.

Todavia, embora a atual Constituição Federal tenha trazido um novo status constitucional à mulher, ainda restam comportamentos discriminatórios.

## **1.6 Do Princípio da Igualdade de Direitos no Âmbito Legal**

O princípio da igualdade de direitos encontra-se previsto no artigo 5º, caput, da Constituição Federal, *in verbis*:

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 ...

Sobre o princípio da igualdade, elucidada Alexandre de Moraes:

A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, todos os cidadãos têm direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenças arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o

princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito.<sup>30</sup>

Dessa forma, tem-se que o princípio da igualdade dispõe acerca da isonomia de tratamento quanto às obrigações e deveres de todos. Por meio desse princípio são vedadas as diferenciações arbitrárias não justificáveis pelos valores da Constituição Federal.

Pode-se dizer que o princípio da igualdade atua em duas vertentes: perante a lei e na lei. Por igualdade perante a lei compreende-se o dever de aplicar o direito no caso concreto; por sua vez, a igualdade na lei pressupõe que as normas jurídicas não devem conhecer distinções, exceto as constitucionalmente autorizadas.

Nesse diapasão, corrobora Moraes:

O princípio da igualdade consagrado pela constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio Poder Executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que se encontram em situação idêntica. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça e classe social.<sup>31</sup>

Assim, face ao elucidado, o legislador não poderá editar normas que se afastem do princípio da igualdade, sob pena de flagrante inconstitucionalidade, bem como o intérprete da lei e a autoridade política não irão poder aplicar as leis e atos normativos aos casos concretos de forma a criar ou aumentar desigualdades, e o particular não poderá pautar suas condutas em atos discriminatórios, preconceituosos, racistas ou sexistas.

No mesmo sentido e corroborando essa linha de raciocínio dispõe Bulos:

O Pretório Excelso apontou o tríplice objetivo do pórtico da isonomia: limitar o legislador, o intérprete (autoridade pública) e o particular [...] Realmente, a diretriz da igualdade limita a atividade legislativa, aqui tomada no seu sentido amplo. O legislador não poderá criar normas veiculadoras de desigualdades abusivas, ilícitas, arbitrárias, contrárias à manifestação constituinte de primeiro grau. A autoridade pública, por sua vez, também está sujeita ao ditame da isonomia. Um magistrado, e.g., não poderá aplicar atos normativos que viam situações de desigualdade. Cumpre-lhe, ao invés, banir arbitrariedades ao exercer a jurisdição no caso litigioso concreto. Daí a existência dos mecanismos de uniformização da jurisprudência, tanto na órbita constitucional (recursos extraordinário e ordinário) como no campo infraconstitucional (legislação processual). O particular, enfim, não poderá

<sup>30</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002, p. 65.

<sup>31</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002, p. 65.

direcionar a sua conduta no sentido de discriminar os seus semelhantes, através de preconceitos, racismos ou maledicências diversas, sob pena de ser responsabilizado civil e penalmente, com base na Constituição e nas leis em vigor.<sup>32</sup>

Conclui-se assim, que o princípio constitucional da igualdade, exposto no artigo 5º da Constituição Federal, traduz-se em norma de eficácia plena, cujo cumprimento independe de qualquer norma regulamentadora, assegurando a todos indistintamente, independentemente de raça, cor, sexo, classe social, situação econômica, orientação sexual, convicções políticas e religiosas igual tratamento perante a lei, mas também e principalmente, igualdade material ou substancial.

### **1.7 Do Princípio da Igualdade de Direitos entre Homens e Mulheres**

A Constituição Federal de 1988 trouxe avanços no tocante ao reconhecimento dos direitos individuais e sociais das mulheres, e representou um marco político-jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no Brasil.

Em seu artigo 1º a Constituição Federal adotou como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, tendo como um de seus objetivos fundamentais a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, conforme artigo 3º.

Ao tratar dos direitos e garantias fundamentais, a Constituição Federal trouxe expressamente prevista a igualdade de homens e mulheres em direitos e obrigações, conforme se aduz em face do artigo 5º, I, da CF, *in verbis*:

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

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

A Constituição Federal de 1988 assumiu o compromisso com a isonomia material entre os gêneros. Nesse sentido, complementa Lopes:

---

<sup>32</sup> BULOS, Uadi Lammego. **Constituição Federal anotada**. São Paulo: Saraiva, 2002, pg. 77 e 78.

[...] devendo a igualdade ser interpretada não a partir da sua restrita e irreal acepção oriunda do liberalismo, que apenas considerava a igualdade no sentido formal – no texto da forma – mas devendo ser interpretada com uma igualdade material – igualdade no texto e na aplicação na norma – impondo tratar os iguais como iguais e os desiguais como desiguais.<sup>33</sup>

Importante salientar ainda, que embora o princípio da igualdade já estivesse presente na legislação brasileira desde 1824, esse não foi capaz de assegurar a isonomia entre os gêneros, o que se denota a partir do fato da luta das mulheres pela conquista da cidadania e o reconhecimento da sua participação na política.

A diferença da Constituição Federal de 1988 para as anteriores é que essa, nos dizeres de José Afonso da Silva (1995), afirma o princípio de que todos são iguais perante a lei através de vários dispositivos. Alguns diretamente determinadores da igualdade, outros buscando a isonomia entre os desiguais mediante a concessão de direitos fundamentais.

Dessa forma, muitos direitos e garantias foram implementados para as mulheres, como:

- Estabilidade para gestante – artigo 10, II, b, ADCT;
- Licença-maternidade - artigo 7º, XVIII, C;
- Proteção do mercado de trabalho da mulher - artigo 7º, XX, CF;
- Proibição de diferenças salariais e de discriminações por motivo de sexo - artigo 7º, XXX, CF.

Assim sendo, em face de todo o exposto, observa-se que muitas reivindicações das mulheres foram incorporadas ao texto constitucional, denotando assim, a grande participação dessas no processo de elaboração da Carta Magna.

---

<sup>33</sup> LOPES, Ana Maria D. Ávila. **Gênero, discriminação e tráfico internacional de mulheres**. Estudos sobre a efetivação do direito na atualidade: a cidadania em debate. Organizadora: Lília Maia de Moraes Sales. Fortaleza: Universidade de Fortaleza, 2006, p. 11.

## 2. DESIGUALDADE DE GÊNERO: UMA ANÁLISE QUALITATIVA A PARTIR DE INDICADORES SOCIAIS NO PERÍODO ENTRE 1993-2003.

### 2.1 Análise de Indicadores Sociais no Período entre 1993-2003

Este item irá analisar a desigualdade de gênero por meio de indicadores sociais no período de 1993-2003, a partir de material já publicado, estabelecida a partir de livros, artigos de periódicos e materiais disponibilizados na internet.

Dessa forma, o recorte feito no período entre 1993-2003 irá representar a evolução da participação feminina nas relações de trabalho.

Para propiciar uma melhor análise das informações retiradas dos gráficos, cada assunto será dividido em subitens.

#### 2.1.1 Participação Feminina na PEA (População Economicamente Ativa)

Nesse subitem será abordada a questão da participação feminina na PEA (População Economicamente Ativa), por gênero, no Brasil e a Taxa de atividade por sexo – Brasil – 1992/2003.

**Gráfico 01 – Participação na PEA, por gênero – Brasil – 1950 a 2010.**



Fonte: Censos Demográficos do IBGE – 1950 a 2010

A partir do gráfico 01, observa-se a crescente participação das mulheres nas relações de trabalho no Brasil, bem como a diminuição das diferenças entre homens e mulheres no período entre 1993-2003.

Da mesma forma, pode-se notar a partir do gráfico supramencionado a elevada diferença entre homens e mulheres no âmbito trabalhista, principalmente entre 1950 e 1970, bem como a pequena participação das mulheres, se comparada aos homens, nos períodos de 1950-1970.

A análise da taxa de atividade por sexo mostra que, embora a taxa masculina ainda seja consideravelmente maior que a feminina, as mulheres aumentaram extraordinariamente sua participação no mercado de trabalho dando um salto de 13,6% em 1950 para 49,9% em 2010.

Parte do aumento extraordinário das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA) pode se dar em decorrência das mudanças nos padrões de família e nas formas de convivência dos arranjos domiciliares, os quais reforçaram as transformações sociais nas últimas décadas e facilitaram a transição de uma sociedade patriarcal para uma sociedade pós-patriarcal, caracterizada por mudanças significativas nas relações de gênero, com maior autonomia e empoderamento das mulheres.

Quanto à expressão “empoderamento”, a socióloga Ana Alice Costa entende que tal expressão pode ser uma estratégia de emancipação para as mulheres, tendo em vista tratar-se de um:

(...) mecanismo pelo qual as pessoas, as organizações, as comunidades tomam controle de seus próprios assuntos, de sua própria vida, de seu destino, tomam consciência da sua habilidade e competência para produzir e criar e gerir. [...] O empoderamento das mulheres representa um desafio às relações patriarcais, em especial dentro da família, ao poder dominante do homem e a manutenção dos seus privilégios de gênero. Significa uma mudança na dominação tradicional dos homens sobre as mulheres, garantindo-lhes a autonomia no que se refere ao controle dos seus corpos, da sua sexualidade, do seu direito de ir e vir, bem como um rechaço ao abuso físico e a violação sem castigo, o abandono e as decisões unilaterais masculinas que afetam a toda a família.<sup>34</sup>

Dessa forma, pode-se entender que o empoderamento das mulheres, objetiva estimular a atitude reivindicatória dessa classe, a organização e a qualificação da atuação política para fazer frente ao histórico processo de marginalização e imposição de um papel submisso as

---

<sup>34</sup> COSTA, Ana Alice Alcântara. **O Movimento Feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política.** In Revista Gênero. Niterói, v.5, n.2, 1º sem, 2005, p. 30.

mesmas.

Ainda, José Eustáquio Diniz Alves<sup>35</sup> e Suzana Marta Cavenaghi<sup>36</sup> ilustram bem o contexto das mudanças nas relações de gênero, o que contribuiu para uma maior autonomia e empoderamento das mulheres:

Durante a maior parte do século XX, o Brasil conviveu com os princípios discriminatórios e patriarcais do Código Civil de 1916. Somente com a Constituição Federal de 1988 consagrou-se a igualdade entre homens e mulheres como um direito fundamental. O princípio da igualdade entre os gêneros foi endossado no âmbito da sociedade e da família, neste caso, quando o texto estabelece que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelos homens e pelas mulheres. As definições constitucionais foram gradativamente convertidas em legislação ordinária, cujo significado é relevante para a implementação da CIPD do Cairo/94 no Brasil, como, por exemplo, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069 de 13/07/1990), a “Lei do concubinato” (Lei n° 8.971) de 29/12/1994, a Lei do Planejamento Familiar (Lei 9.263/1996), o Estatuto do Idoso (Lei n. 10.741 de 01/10/2003) e o novo Código Civil brasileiro (Lei 10.406, de 10/1/2002).<sup>37</sup>

Importante ressaltar a atuação do movimento feminista desde o século XIX, o qual foi decisivo para a conquista de melhores condições e igualdade de gênero.

O movimento feminista permitiu às mulheres não apenas o alcance de direitos fundamentais, mas a visibilidade e força para que todas continuassem lutando. Ainda hoje, existem incontáveis mulheres que lutam por mais igualdade, cargos mais altos, equiparidade de salários, mais espaços na área acadêmica, na política e acima de tudo, por mais respeito.

### 2.1.2 Taxa de Desemprego

Nesse momento, apresentar-se-á a taxa de desemprego por raça/cor e sexo no Brasil, que poderá se concluir que no período entre 1996-2003, ainda que a participação feminina no mercado de trabalho tenha apresentado um extraordinário crescimento (Gráfico 01), o índice de desemprego das mulheres se apresenta maior que o dos homens, o que apesar de evidenciar

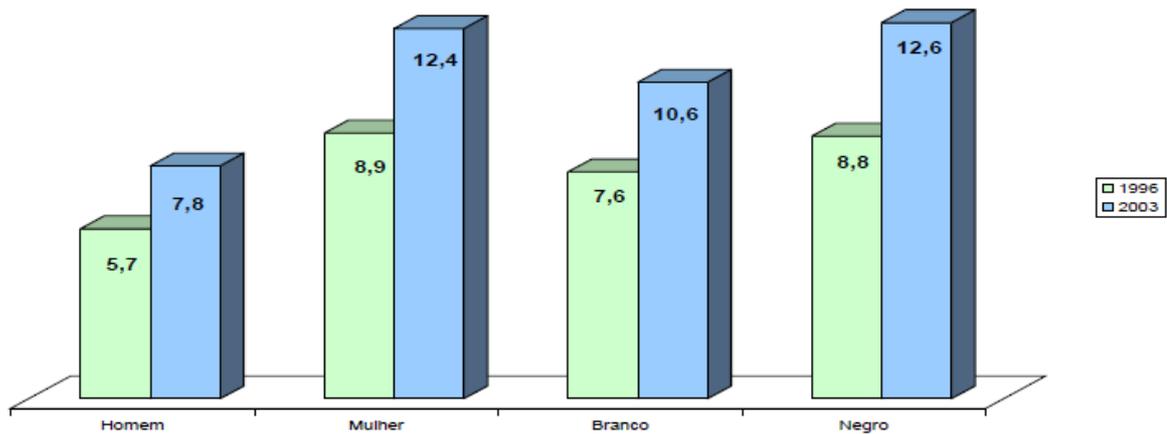
<sup>35</sup> Pesquisador Doutor da Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Brasil. jed\_alves@yahoo.com.br.

<sup>36</sup> Pesquisadora Doutora da Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Brasil. suzana\_cavenaghi@uol.com.br.

<sup>37</sup> ALVES, José Eustáquio Diniz; CAVENAGHI, Suzana Marta. **INDICADORES DE DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL**. Mediações - Revista de ciências sociais. Londrina, p. 83-105, 2013. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/16472>>.

um aumento do índice de desemprego entre ambos os sexos – o que pode ter sido acarretado por fatores econômicos do país – demonstram que as mulheres destoam do índice de desemprego dos homens, apresentando valores mais elevados.

**Gráfico 02 - Taxa de desemprego, por raça/cor e sexo Brasil, 2003.**

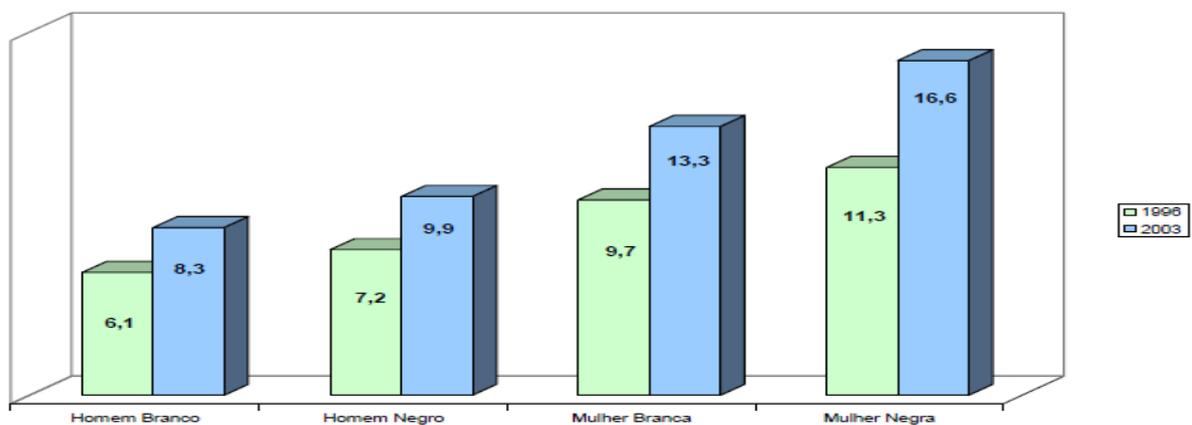


**Fonte: IPEA.**

Ainda, outro fato a ser observado é que determinadas mulheres possuem maior dificuldade na inserção no mercado de trabalho, o que pode ser explicado pela discriminação racial.

O Gráfico 03 demonstra que apesar das mulheres ainda possuírem um maior índice de desemprego, as mulheres negras apresentam índices superiores às mulheres brancas.

**Gráfico 03 - Taxa de desemprego, segundo sexo e cor/raça Brasil, 1996 e 2003.**



**Fonte: IPEA.**

Observa-se ainda que enquanto para os homens brancos a taxa de desemprego no ano de 2003 era de 8,3%, para as mulheres negras sobem para 16,6%, uma diferença de mais de 08 pontos.

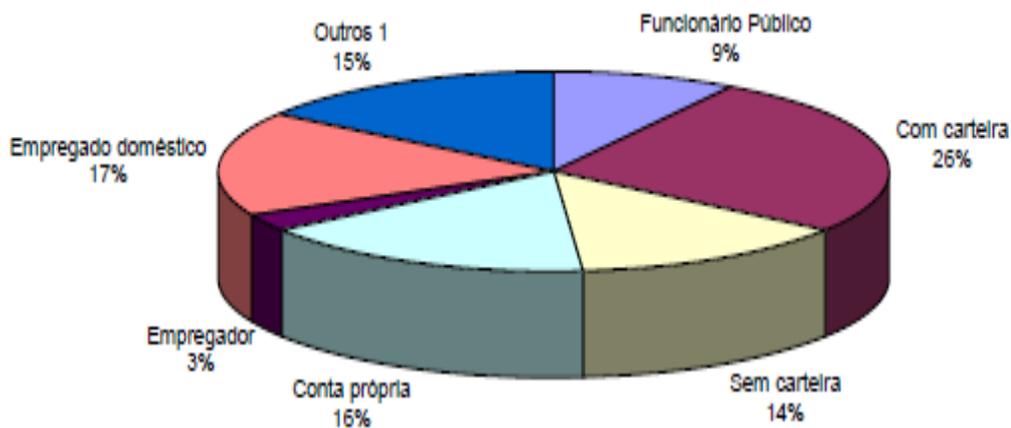
Essa circunstância é a manifestação da dupla discriminação a que este grupo está submetido: por gênero e raça.

Os dados apresentados nos Gráficos 02 e 03 demonstram os resquícios da herança do patriarcalismo e da escravidão. Juntos apresentam-se como fundantes da situação da desigualdade de gênero e raça nas relações de trabalho.

### 2.1.3 Distribuição das Ocupações por Gênero

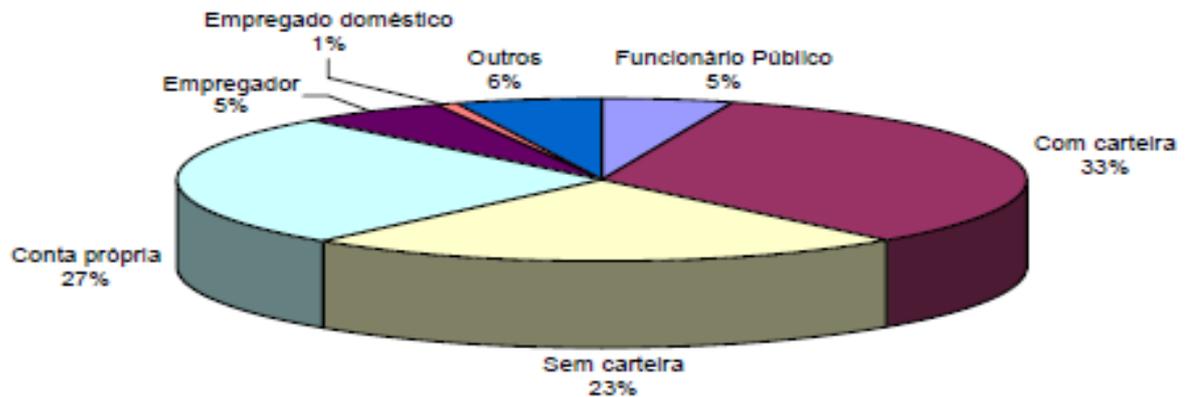
Esse subitem irá apresentar uma análise da distribuição das mulheres ocupadas, segundo posição na ocupação Brasil – 2003, e a distribuição dos homens ocupados no respectivo período, em atividades como: empregado doméstico, outros, funcionário público com carteira, sem carteira, conta própria e empregador.

**Gráfico 04 - Distribuição das mulheres ocupadas, segundo posição na ocupação Brasil, 2003.**



**Fonte: IPEA.**

**Gráfico 05 – Distribuição dos homens ocupados, segundo posição na ocupação Brasil, 2003.**



Fonte: IPEA.

A partir dos índices apresentados observa-se que a participação economicamente ativa das mulheres se dá com maior distribuição nos setores trabalhistas. Comparada aos índices dos homens, os quais possuem maior participação economicamente ativa, especificamente 83%, em atividades por conta própria, sem carteira e com carteira.

Ademais, importante observar elevada diferença na categoria empregado doméstico, em que mulheres ocupam 17%, ao passo que a participação masculina se dá no importe de 1%.

O fato da profissão de empregado doméstico ser uma atividade exercida majoritariamente por mulheres não pode ser visto como algo natural. O Retrato das Desigualdades, 2ª Edição, veiculado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), retrata com sensatez a origem da herança cultural e histórica imposta às mulheres:

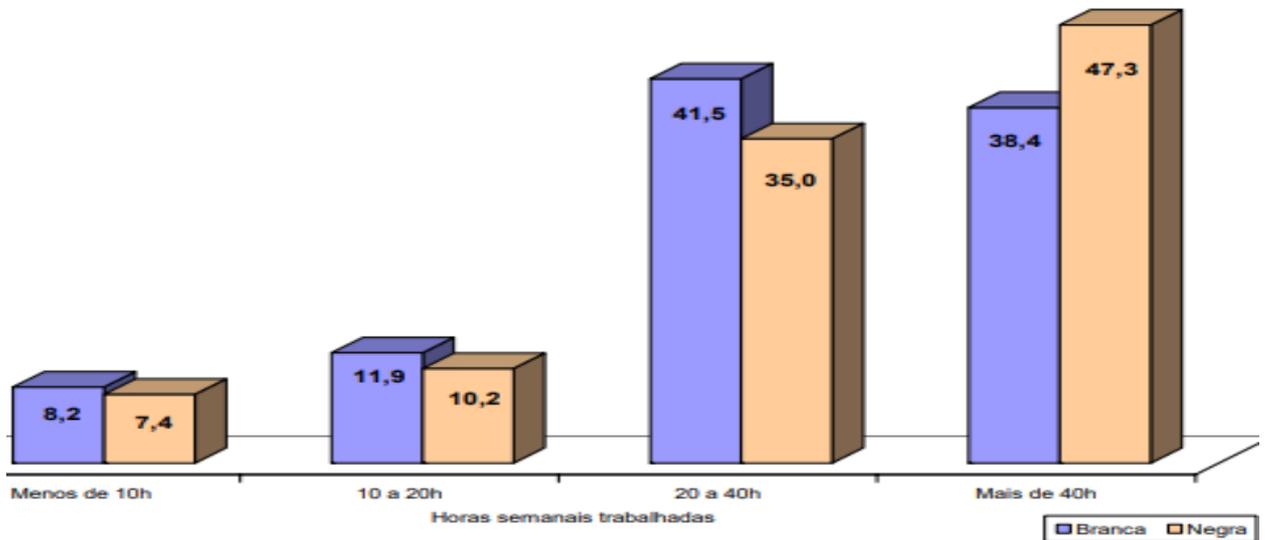
De fato, este domínio feminino foi cultural e historicamente construído, sendo resultado das definições sociais de quais os papéis e espaços reservados às mulheres em nossa história. Uma vez que, para as mulheres couberam às tarefas realizadas no âmbito privado, a função de cuidadora e reprodutora, a responsabilidade pelas tarefas domésticas e pela educação dos filhos, é esperado que uma grande parte das mulheres que decidam inserir-se no mercado de trabalho se utilize de sua experiência na esfera privada como forma de exercício de trabalho remunerado. É importante observar que devemos falar em trabalho doméstico remunerado quando estamos analisando as mulheres que, dentro do mercado de trabalho, recebem para realizar essas tarefas, pois a imensa maioria das mulheres desempenha esta função sem remuneração.<sup>38</sup>

Dessa forma, o trabalho doméstico remonta não somente a herança escravocrata da sociedade brasileira, mas também a concepção de tratar-se de habilidade natural das mulheres.

<sup>38</sup> Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades**, 2ª Ed. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/segundaedicao.pdf>>. Acesso em 04.01.2019.

A situação apresenta-se mais precária para as mulheres negras:

**Gráfico 06 - Distribuição das trabalhadoras domésticas, segundo cor/raça e jornada de trabalho semanal Brasil, 2003.**



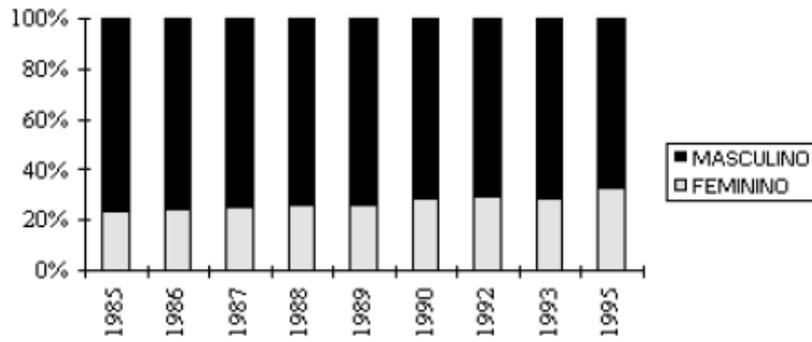
**Fonte: IPEA.**

A partir dos dados dispostos, tem-se que a parcela de mulheres negras que trabalham mais de 40 horas semanais atingem 47,3% em 2003, sendo que no caso das brancas a maioria (41,5%) exerce suas atividades num período de 20 a 40 horas semanais, enquanto aquelas que trabalham mais de 40 horas perfazem 38,4%, o que não deixa de ser um número ainda muito alto, mas é bem inferior ao das mulheres negras.

#### 2.1.4 Rendimento Médio Mensal de Homens e Mulheres

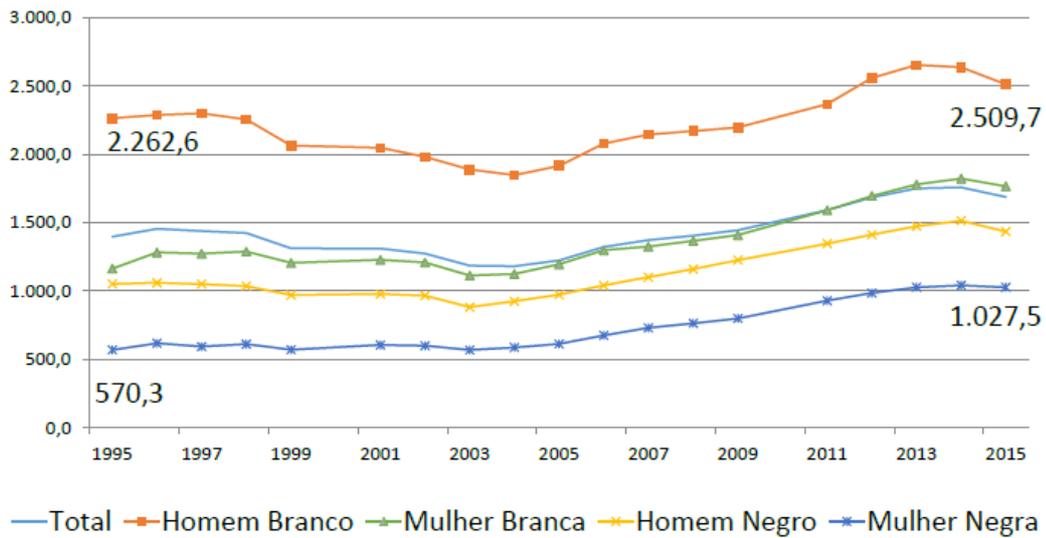
O subitem 2.1.4 irá apresentar o rendimento médio mensal do trabalho, segundo raça/cor e sexo, conforme gráficos abaixo.

**Gráfico 07 – Evolução das Rendas Totais Masculina e Feminina (1985/1995).**



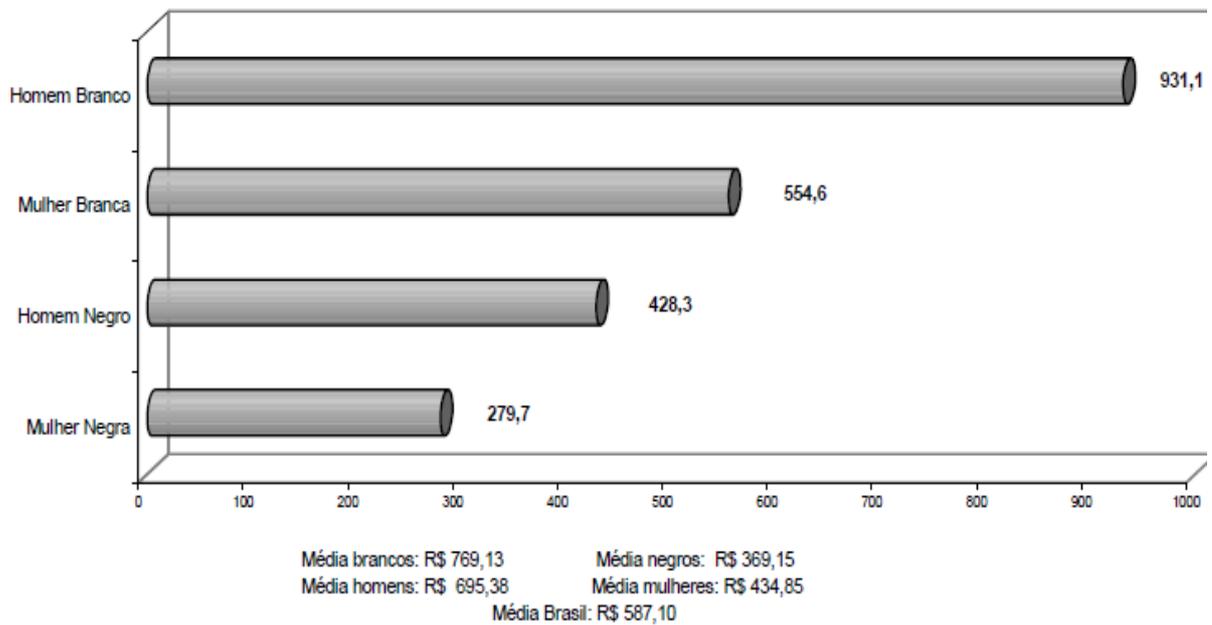
Fonte: PNAD/IBGE

**Gráfico 08 - Rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor/raça – Brasil, 1995 a 2015.**



Fonte: PNAD/IBGE.

**Gráfico 09 - Rendimento médio mensal do trabalho, segundo raça/cor e sexo - Brasil, 2003.**



**Fonte: IPEA.**

A partir dos dados, observa-se não apenas uma diferença de recebimento salarial baseada em questão de gênero, mas também racial, em que os homens brancos possuem um rendimento médio mensal superior ao da mulher branca, bem como ao dos homens e mulheres negras.

Tal fator deve-se dar em decorrência dos reflexos da formação da sociedade brasileira a qual baseou-se no modelo patriarcal, excluindo as mulheres de atividades econômicas e lhe impondo um papel submisso ao dos homens, bem como ao período da escravidão em que os negros eram tidos como moedas de trocas e a conseqüente construção de uma sociedade preconceituosa racialmente.

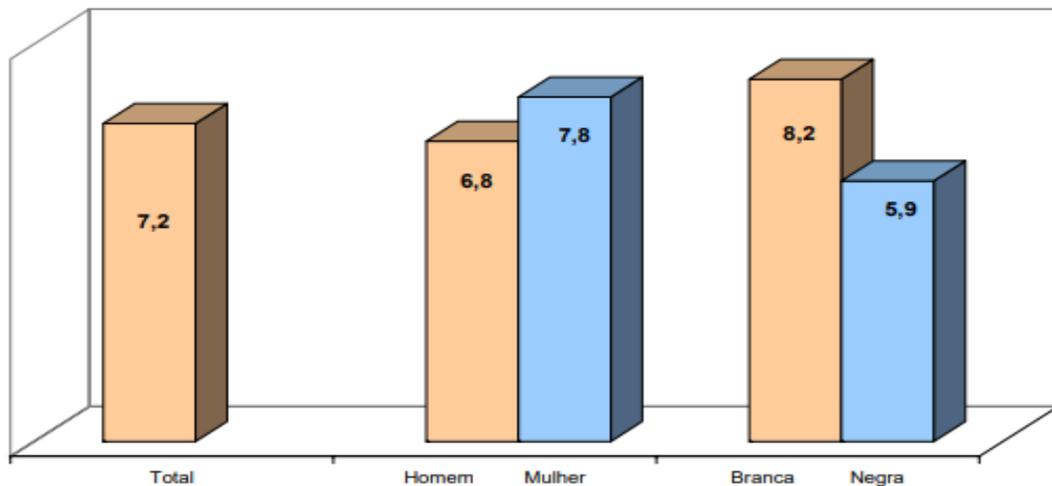
No aspecto racial das diferenças de remuneração, nas palavras de Leonardo Rangel:

É muito frequente a argumentação que os diferenciais de rendimentos se devem, sobretudo, aos diferenciais de qualificação. De fato, no caso dos negros, em virtude de todo o processo discriminatório que se dá no ambiente escolar e da necessidade cada vez mais intensa que este grupo tem de abandonar os estudos para dedicar-se ao trabalho, seus indicadores educacionais são sistematicamente inferiores aos dos brancos. Cabe destacar, porém, que as diferenças de escolaridade entre brancos e negros explicam apenas uma parte da desigualdade salarial. Parte significativa dessa diferença é explicada pela discriminação propriamente dita, o que vem sendo comprovado por uma série de estudos desenvolvidos nessa área.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> RANGEL, Leonardo. Nota sobre rendimentos e desigualdade racial, em 2003. Brasília, Dioc/Ipea, julho de 2005, p. 15.

Entretanto, no aspecto de gênero, não se pode discorrer da mesma forma, tendo em vista a escolaridade das mulheres, a qual se apresenta superior aos homens:

**Gráfico 10 - Média anual de estudo, por raça/cor e sexo - Brasil, 2003.**



**Fonte: Ipea.**

Por qualquer ângulo que se olhe, as mulheres apresentam melhores condições educacionais sendo que em 2003 obtiveram uma média de 7,8 anos de estudos em face de 6,8 anos dos homens.

Em que pese as melhores condições educacionais das mulheres, tal fato não lhes garantiu melhores condições de trabalho ou mesmas condições de trabalho ofertadas aos homens, conforme gráficos 02, 03, 04 e 05.

## **2.2 A Necessidade de Discussão sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM e o Programa Pró-Equidade de Gênero como Políticas Públicas e Programas Governamentais Federais a partir da Perspectiva de Gênero**

Ainda que os dados demonstrados ilustrem uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, mesmo que em condições desiguais na remuneração, admissão, promoção ou qualificação, necessita-se discorrer sobre a contribuição de determinadas políticas públicas criadas e destinadas a promover a igualdade de gênero e que surgiram a

partir de propostas e reivindicações emanadas dos movimentos sociais, com o objetivo de transformar valores, ideias, comportamentos e atitudes, a fim de estabelecer o princípio da isonomia de gênero, expresso na lei brasileira. Essas políticas públicas originam-se de instituições governamentais ou até mesmo não governamentais.

### 2.3 Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM

Na década de 1970 o Brasil foi marcado pela ascensão feminista, sendo que as mulheres viviam uma grande transformação no cenário político-social, mesmo em face da ditadura militar de 1964.

Célia Regina Jardim Pinto em sua obra “Uma história do feminismo no Brasil”, menciona que:

Em 1972 começaram a aparecer nas cidades de São Paulo e do Rio de Janeiro os primeiros grupos feministas inspirados no feminismo nascente no hemisfério norte: eram grupos de reflexão, informais, que reuniam mulheres que se conheciam anteriormente e tinham um caráter bastante privado.<sup>40</sup>

A Organização das Nações Unidas (ONU) declarou o ano de 1975 como sendo o “Ano Internacional da Mulher”, o que deu uma maior visibilidade aos movimentos feministas, com destaque para o Movimento Feminino pela Anistia (MFPA), criado no mesmo ano, com o objetivo de defender que a anistia aplica-se a todos exilados e presos políticos.

A mídia se apresentava como uma importante ferramenta nas lutas feministas tendo surgido dois jornais feitos por mulheres e para mulheres: o Brasil Mulheres e o Nós Mulheres.

Esses jornais faziam parte da chamada “imprensa democráticos”, que davam mais espaços a reivindicações relacionadas à situação feminina na época. O Brasil Mulher teve circulação de 1975 a 1980, com 16 edições publicadas e o Nós Mulheres teve oito edições, de 1976 a 1978.

A título de conhecimento, colaciona-se abaixo a capa do jornal Brasil Mulher, em outubro de 1975, Edição 0:

---

<sup>40</sup> PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: F. Perseu Abramo, 2003, p. 49.



Fonte: Brasil Mulher, São Paulo, Brasil. Disponível em: <<http://ladyscomics.com.br/breve-historia-da-imprensa-feminista-no-brasil>>. Acesso em: 27 de jan. de 2019.

Em decorrência desse contexto marcado por movimentos feministas, um grupo de mulheres apoiadoras da candidatura de Tancredo Neves à presidência da república nas eleições indiretas que seriam realizadas no ano de 1985, solicitaram que, caso eleito, esse deveria criar ou ao menos lutar pela criação de um órgão o qual deveria gerir políticas públicas em prol das mulheres. Tancredo se comprometeu a lutar pela criação de tal órgão.

Rosanita Monteiro de Campos relembra a disposição de Tancredo em favor das mulheres:

Sensível ao imenso papel desempenhado pelas mulheres nas transformações que o país estava vivendo, Tancredo recebeu, em agosto de 1984, na Convenção Nacional do PMDB, que o indicou como candidato das oposições às eleições que seriam disputadas no Colégio Eleitoral, uma delegação das Federações de Mulheres. Naquela oportunidade, foi lido um manifesto por Terezinha Zerbini, onde as Federações reivindicavam a criação de um Ministério da Condição Feminina. Tancredo a acolheu, de imediato, o pleito, se propondo a criar – se eleito – um organismo que fosse o embrião do futuro ministério. Nascia a ideia do Conselho Nacional da

Condição Feminina.<sup>41</sup>

No ano de 1985, especificamente em 15 de janeiro, Tancredo Neves, eleito de forma indireta, presidente da república e José Sarney vice-presidente.

Todavia, Tancredo não pode ser empossado ao cargo por motivos de saúde, sendo então nomeado José Sarney como presidente.

Com a morte de Tancredo, mulheres engajadas pela criação de um órgão destinado a gerir políticas públicas voltadas às condições femininas retomaram suas articulações e uniram esforços para prosseguir a luta pela concretização desse projeto.

Em abril do ano de 1985 realizou-se em Belo Horizonte o VII Encontro Nacional Feminista coordenado na ocasião por Ruth Escobar. Nesse encontro formalizou-se a proposta de criação do Conselho Nacional de Direitos da Mulher - CNDM.

As participantes do VII Encontro Nacional Feminista apresentaram suas exigências acerca da criação do Conselho em um documento, o qual ficou conhecido como “Carta de B.H”.

Ao transcrever parte da “Carta de B.H” no artigo Lugar no Governo: Álíbi ou Conquista? Schumacher lembra que:

(...) a despeito das mulheres terem elaborado um documento crítico e com exigências explícitas, transparece a posição dúbia do movimento. Apesar do discurso de unificação de lutas e compromisso com a tentativa de um novo jeito de fazer política, o campo feminista não estava imune às questões mezinhas do poder.<sup>42</sup>

Ainda, nas palavras de Schumacher têm-se algumas das reivindicações apresentadas na “Carta de B.H”:

- criação do CNDM mediante projeto de lei, como forma de garantir ampla participação da sociedade civil e das mulheres;
- atribuição de dotação orçamentária própria;
- identificação do órgão com a luta contra a discriminação e opressão da mulher;
- qualquer parlamentar que venha a ocupar cargo no Conselho deve licenciar-se de seu mandato;
- viabilização da participação do movimento de mulheres na elaboração, execução e acompanhamento das políticas oficiais;
- o Conselho deve expressar as reivindicações do movimento de mulheres

<sup>41</sup> CAMPOS, Rosanita Monteiro de. **Mulher Brasileira: 20 anos.** São Paulo: Copyjet, 1988, p. 115.

<sup>42</sup> SCHUMACHER, Maria Aparecida; VARGAS, Elizabeth. **Lugar no governo: álíbi ou conquista?** In Revista Estudos Feministas. Florianópolis, n. 2, nov, 1993.

sem pretender representá-lo ou substituí-lo.<sup>43</sup>

Ainda no ano de 1985, o Congresso Nacional apresentou o projeto de Lei nº 5.777/85, o qual propunha a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM.

Após apreciação do projeto de lei pelo Plenário e pela Comissão de Constituição e Justiça, em 29 de Agosto de 1985 foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM, por meio da Lei nº 7.353/1985.

A criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM é um marco histórico que demonstra o reconhecimento do Estado quanto às desigualdades de gênero e a imposição de um papel inferior às mulheres, é a conquista dos movimentos feministas insurgentes na década de 1970, é o despertar da necessidade de políticas públicas.

Nas palavras de Almira Rodrigues:

Com o processo de democratização no país, os movimentos feministas e de mulheres conquistaram uma interlocução o Governo dando início outra fase, a de reconhecimento do Estado de que as discriminações e desigualdades nas relações de gênero constituem umas questões para ser enfrentada por meio da legislação e de políticas públicas. O marco fundamental nesse processo foi à criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, em 1985.<sup>44</sup>

O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM foi criado pela Lei nº 7.353/1985, sendo que inicialmente era vinculado ao Ministério da Justiça, e deveria agir nas esferas federal, estadual e municipal, atuando como ferramenta auxiliar do poder Executivo no que tange às políticas públicas para as mulheres, além de sugerir projetos de lei, fiscalizar sua aplicação e promover interação com organismos nacionais e internacionais.

Importante ainda se faz mencionar a finalidade, composição e a competência do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM previstas, respectivamente, nos artigos 1, 3 e 4 da Lei nº. 7. 353, de 29 de agosto de 1985:

Art 1º Fica criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM, com a finalidade de promover em âmbito nacional, políticas que visem a eliminar a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e de igualdade de direitos, bem como sua plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do País.

<sup>43</sup> SCHUMAHER, Maria Aparecida; VARGAS, Elizabeth. **Lugar no governo: álbi ou conquista?** In Revista Estudos Feministas. Florianópolis, n. 2, nov, 1993, p. 355.

<sup>44</sup> RODRIGUES, Almira. **“Lugar de mulher é na política: um desafio para o século XIX”**. In: SWAIN, Tania Navarro e MUNIZ, Diva do Couto Gontijo. (orgs.). Mulheres em ação: práticas discursivas, práticas políticas. Florianópolis: Ed. Mulheres; Belo Horizonte: PUC Minas, 2005, p. 30.

Art 3º O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher compor-se-á de:

- a) Conselho Deliberativo;
- b) Assessoria Técnica;
- c) Secretaria Executiva.

Art 4º Compete ao Conselho Nacional dos Direitos da Mulher:

- a) formular diretrizes e promover políticas em todos os níveis da administração pública direta e indireta, visando à eliminação das discriminações que atingem a mulher;
- b) prestar assessoria ao Poder Executivo, emitindo pareceres e acompanhando a elaboração e execução de programas de Governo no âmbito federal, estadual e municipal, nas questões que atingem a mulher, com vistas à defesa de suas necessidades e de seus direitos;
- c) estimular, apoiar e desenvolver o estudo e o debate da condição da mulher brasileira, bem como propor medidas de Governo, objetivando eliminar todas as formas de discriminação identificadas;
- d) sugerir ao Presidente da República a elaboração de projetos de lei que visem a assegurar os direitos da mulher, assim como a eliminar a legislação de conteúdo discriminatório;
- e) fiscalizar e exigir o cumprimento da legislação que assegura os direitos da mulher;
- f) promover intercâmbio e firmar convênios com organismos nacionais e estrangeiros, públicos ou particulares, com o objetivo de implementar políticas e programas do Conselho;
- g) receber e examinar denúncias relativas à discriminação da mulher e encaminhá-las aos órgãos competentes, exigindo providências efetivas;
- h) manter canais permanentes de relação com o movimento de mulheres, apoiando o desenvolvimento das atividades dos grupos autônomos, sem interferir no conteúdo e orientação de suas atividades;
- i) desenvolver programas e projetos em diferentes áreas de atuação, no sentido de eliminar a discriminação, incentivando a participação social e política da mulher.

Em sua estrutura o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM era disposto conforme previsto no artigo 6º da Lei 7.353/85:

Art 6º O Conselho Deliberativo será composto por 17 (dezesete) integrantes e 3 (três) suplentes, escolhidos entre pessoas que tenham contribuído, de forma significativa, em prol dos direitos da mulher e designados pelo Presidente da República, para mandato de 4 (quatro) anos, sendo presidido pelo Presidente do CNDM.

Parágrafo único. 1/3 (um terço) dos membros do Conselho Deliberativo será escolhido dentre pessoas indicadas por movimentos de mulheres constantes de listas tríplices.

A presidência do Conselho deveria ser designada pelo Presidente da República - (Art. 5º- Lei 7.353/85), sendo Ruth Escobar intitulada para presidi-lo.

Ainda, para evitar que o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM se tornasse um órgão sem expressão política, estabeleceu-se o artigo 8º da Lei nº. 7. 353, de 29 de agosto de 1985:

Art 8º Fica instituído o Fundo Especial dos Direitos da Mulher, destinado a gerir recursos e financiar as atividades do CNDM.

§ 1º O F.E.D.M. é um Fundo Especial, de natureza contábil, a crédito do qual serão alocados todos os recursos, orçamentários e extra-orçamentários, destinados a atender às necessidades do Conselho, inclusive quanto a saldos orçamentários.

§ 2º O Presidente da República, mediante decreto, estabelecerá os limites financeiros e orçamentários, globais ou específicos, a que ficará submetido o CNDM.

Dessa forma, o artigo 8º da Lei nº 7. 353, de 29 de agosto de 1985 assegurava a operacionalidade do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM na medida em que previa o Fundo Especial dos Direitos da Mulher como responsável pela administração e financiamento de atividades do Conselho.

Logo após Ruth Escobar assumir a presidência, foi aprovado o Regimento Interno do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM por meio do Decreto nº. 91.697, de 29 de setembro de 1985, o qual detalhava as funções e atribuições de integrantes do conselho.

Em entrevista no ano de 2005 ao informativo “Mulheres em Pauta”, boletim eletrônico de produção da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Ruth Escobar mencionou a maior vitória do Conselho:

(...) a criação das Delegacias da Mulher. Nessa mesma época eu visitava diferentes bairros da periferia para estimular as mulheres a denunciar todo e qualquer tipo de repressão e violência.<sup>45</sup>

Quanto à composição e mudanças estruturais sofridas no Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM Schuma Schumacher explica que:

O corpo técnico do conselho era composto, na maioria, por feministas autônomas vindas de diversas regiões do país, com o compromisso de abrir espaço na estrutura política do governo, ser um canal de interlocução com os movimentos de mulheres, além da formulação e monitoramento das

---

<sup>45</sup> Entrevista ao informativo “**Mulheres em Pauta**”, boletim eletrônico de produção da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, ANO IV - Número 6 - Brasília, 30/05/2005. Disponível em: <<http://200.130.7.5/spmu/informativo/informativo.asp?edicao=6>>. Acesso em 21/01/2019.

políticas. Entretanto, várias mudanças estruturais ocorreram nas trocas de mandatos presidenciais e tendências políticas, sendo que em 1995 o Conselho Nacional foi reativado sem estrutura administrativa e sem orçamento próprio. Em 1997, com a implementação do Programa Nacional de Promoção da Igualdade e Oportunidade na função pública (em parceria com o Ministério da Administração), o Conselho Nacional sofre um rebaixamento na hierarquia do Ministério da Justiça.<sup>46</sup>

Em 2003, com a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – SPM/ PR, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM passou a fazer parte da sua estrutura básica, com a finalidade de formular e propor diretrizes para as ações governamentais de promoção de direitos das mulheres, além de se constituir em importante instância de participação e controle social, estabelecendo-se como um imprescindível canal de diálogo do Governo com os movimentos feministas e de mulheres.

Apoiando a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – SPM/PR na articulação com outros órgãos da administração pública federal e os Governos estaduais, municipais e do Distrito Federal, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM assegurava o estabelecimento de estratégias comuns de ações para a igualdade de gênero.

Atualmente o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM integra a SP Mulheres, do Ministério de Direitos Humanos, e mantém a finalidade de promover políticas para as mulheres com a perspectiva de gênero, que visem eliminar o preconceito e a discriminação, inclusive as de aspectos econômicos e financeiros, ampliando o processo de controle social sobre as referidas políticas.

A criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM não foi apenas marcada pela luta das mulheres para combater as desigualdades de gênero e a demonstração da necessidade de criação de políticas públicas pelo Estado, mas também pela atuação feminina para que seus direitos fossem incluídos na Constituição de 1988.

Em novembro de 1985 o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM lançou a Campanha “Mulher e Constituinte”, com o slogan “Constituinte Pra Valer Tem Que Ter Palavra De Mulher”, objetivando percorrer o país e fomentar um debate nacional acerca dos problemas enfrentados pelas mulheres para que posteriormente fossem elaboradas as propostas que iriam ser enviadas ao debate constitucional. O intuito da campanha era de que o cenário feminino fosse modificado, que os direitos pela igualdade entre os gêneros fossem assegurados pela nova Constituição.

---

<sup>46</sup> SCHUMAHER, Schuma. **CNDM, uma visão histórica. Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.** Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Brasília, 2004, p. 54.

Com vista a possibilitar a atuação popular foi aberta uma caixa postal para que todas as mulheres pudessem enviar ao Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM suas propostas sobre os assuntos relativos aos direitos das mulheres que deviam ser inclusos na nova Constituição.

Iáris Ramalho Cortês, que participou da equipe técnica do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM de 1985 a 1989 relembra que:

(...) junto com a equipe fomos analisando as propostas em forma de relações de reivindicações ou cartas pessoais que chegavam de centenas de mulheres ou grupos de mulheres de todos os estados da federação. As cartas que chegavam de todas as regiões do Brasil eram, principalmente, a expressão dos desejos das mulheres. Foram escritas por operárias sindicalistas, trabalhadoras rurais, pescadoras, acadêmicas das diversas áreas, profissionais liberais, trabalhadoras domésticas, donas de casa, mulheres brancas, negras, índias, ciganas, hetero, bi e homossexuais, e tantas outras raças e categorias. Havia cartas que já esboçavam projetos de leis dentro das normas legislativas. Outras continham essencialmente um desejo, como de ver abolida a prática da violência contra a mulher, de ser incluída a facilidade de acesso ao ensino, de ver uma sociedade justa e democrática. Muitas vezes parávamos com uma carta nas mãos e chamávamos toda a equipe para conosco ler aquele brado e quando isso ocorria, sentíamos uma emoção enorme. Essas cartas geralmente não continham uma proposta concreta. Era um desabafo, um desassossego. Víamos que a mulher não esperava resposta, só queria compartilhar e partilhar.<sup>47</sup>

Durante todo o período de movimentação em torno da Constituinte, o grupo de pressão formado por 26 deputadas, feministas representadas pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM e ativistas do movimento de mulheres mantiveram suas tratativas diretamente com os parlamentares com o intuito de convencê-los acerca da necessidade do reconhecimento das reivindicações femininas, tal atuação ficou conhecida como “Lobby do Batom”.

Segundo Jacqueline Pitanguy, o “Lobby do Batom” se constitui em um:

(...) movimento de sensibilização dos deputados e senadores sobre a relevância de considerar as demandas das mulheres para a construção de uma sociedade guiada por uma Carta Magna verdadeiramente cidadã e democrática.<sup>48</sup>

<sup>47</sup> CORTÊS, Iáris Ramalho. **Relembrando passagens da Constituinte**. In Caderno de Textos do Seminário Constituição 20 Anos: Estado, Democracia e Participação Popular. Câmara dos Deputados. Brasília, 27 e 28 de novembro de 2008, p. 57.

<sup>48</sup> PITANGUY, Jacqueline. **As mulheres e a Constituição de 1988**. mimeo. Disponível em: [www.cepia.org.br/images/nov089.pdf](http://www.cepia.org.br/images/nov089.pdf) - Acesso em 01/01/2019.

O grande contato entre o movimentado feminista representado pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM com as 26 deputadas com o objetivo de formular e propor as demandas a serem votadas na Assembléia Constituinte representou um fato histórico, sendo que nas palavras de Jacqueline Pitanguy:

Pela primeira vez em nossa história foi criado por deputadas federais um grupo suprapartidário de constituintes que ofereceram um apoio fundamental ao nosso lobby e que ficou conhecido como a bancada feminina.<sup>49</sup>

Pinto complementa ainda que:

Mesmo com características (...) muito distantes, portanto do feminismo, as mulheres eleitas deputadas tiveram uma trajetória surpreendente: superando suas diversas extrações partidárias, (...) apresentaram 30 ementas sobre os direitos das mulheres englobando praticamente todas as reivindicações do movimento feminista.<sup>50</sup>

O grupo de pressão formado por 26 deputadas, feministas e ativistas do movimento de mulheres circulavam no âmbito do Congresso Nacional durante a elaboração da atual Constituição Federal brasileira, sendo que o “O Lobby do Batom” foi uma classificação dada por Constituintes que eram contrários às organizações feministas.

Pode-se dizer, pois, que o “Lobby do Batom” se mostra como uma importante estratégia política utilizada na história do movimento feminista e de mulheres no Brasil para reivindicar, propor, pressionar e garantir direitos com vistas à chamada igualdade de gênero no país.

Foi por meio dessa estratégia política representada pelo “Lobby do Batom” que a Campanha “Mulher e Constituinte” desenvolveram-se frente às ações dos parlamentares constituintes. Ressalta-se que os movimentos populares tiveram um papel crucial na formação da política das mulheres.

Toda atuação dos grupos de pressão através da Campanha “Mulher e Constituinte” resultou na elaboração da "Carta da Mulher Brasileira aos Constituintes", entregue ao Congresso Nacional no dia 26 de agosto de 1986, sendo que grande parte das reivindicações foram incluídas na Constituição Federal de 1988, um marco histórico formado pela convergência entre Estado e sociedade.

<sup>49</sup>PITANGUY, Jacqueline. **As mulheres e a Constituição de 1988**. mimeo. Disponível em: [www.cepia.org.br/images/nov089.pdf](http://www.cepia.org.br/images/nov089.pdf) - Acesso em 01/01/2019.

<sup>50</sup> PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo do Brasil**. São Paulo, Ed. Fundação Perseu Abramo, 2002, p. 74.

Sem dúvidas um novo marco se iniciava na história das mulheres: As conquistas alçadas mediante a atuação dos movimentos das mulheres. O trecho a seguir é claro ao demonstrar o início de um novo cenário político:

Para nós mulheres, o exercício pleno da cidadania significa sim o direito à representação, à voz, e à vez na vida pública, mas implica ao mesmo tempo, a dignidade na vida cotidiana, que a lei pode inspirar e deve assegurar; o direito à educação, à saúde, à vivência familiar sem traumas (...). Confiamos que os constituintes brasileiros, mulheres e homens sobre os quais pesa a grande responsabilidade de refletir as aspirações de um povo sofrido e ansioso por melhores condições de vida, incorporem as propostas desta histórica campanha do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.<sup>51</sup>

São exemplos de direitos básicos assegurados na Constituição Federal de 1988:

- Igualdade entre homens e mulheres na sociedade e na família:

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

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

(...)

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

- Direito das presidiárias de permanecerem com seus filhos durante o período de amamentação:

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:

L - às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

---

<sup>51</sup> **Fragmento Carta da Mulher Brasileira aos Constituintes.** Disponível em: <<http://www.mulher.org.br/violencia/cartadamulher.html>>. Acesso em: 05 de janeiro de 2019.

- Reconhecimento da função social da maternidade (Art. 6º), garantindo-se a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário por 120 dias (Art. 7º, XVIII);

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

- Criação da licença-paternidade (Art. 7º, XIX);

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

- Proteção especial às mulheres no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

- Proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

- O título de domínio e a concessão de uso de imóveis rurais, em virtude de reforma agrária, a homens ou mulheres, ou a ambos, independentemente do estado civil:

Art. 189. Os beneficiários da distribuição de imóveis rurais pela reforma agrária receberão títulos de domínio ou de concessão de uso, inegociáveis pelo prazo de dez anos.

Parágrafo único. O título de domínio e a concessão de uso serão conferidos ao homem ou à mulher, ou a ambos, independentemente do estado civil, nos termos e condições previstos em lei.

- União estável como entidade familiar:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.

- Acesso ao planejamento familiar como livre decisão do casal:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

- Proteção do Estado contra a violência no âmbito das relações familiares:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.

- Não discriminação dos filhos nascidos fora do casamento:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 6º Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

É importante considerar que, os exemplos expostos retratam apenas determinados avanços e conquistas em termos de direitos de cidadania para as mulheres, tendo inclusive repercussão em constituições estaduais e nas leis orgânicas municipais.

#### **2.4 Programa Pró-Equidade de Gênero: Compromisso da Empresa com a Equidade de Gênero na Promoção da Cidadania e Difusão de Práticas Exemplares no Mundo do Trabalho**

A luta das mulheres pelo seu reconhecimento no cenário político, econômico e social se mostrou como um grande marco histórico, principalmente pela inserção na Constituição Federal de 1988 de inúmeras reivindicações das mulheres brasileiras.

No cenário das relações de trabalho a equidade de gênero se mostrava e, ainda se mostra, como um fator de distância na medida em que se verificam diferenças nas oportunidades de ascensão e formas de inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Laís Abramo ressalta que:

(...) é importante assinalar que as representações de gênero são aqui consideradas como representações sociais sobre a mulher e o homem que ajudam a reproduzir e legitimar as desigualdades de gênero no trabalho na medida em que influenciam as oportunidades de ascensão e as formas de inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho.<sup>52</sup>

Moraes complementa que as diferenças sobre as mulheres se mostram de diversas outras formas, como:

(...) ocupação dos postos mais baixos da escala salarial, com maior grau de precarização; remuneração desigual em ocupações de igual categoria; discriminação na admissão, promoção e qualificação.<sup>53</sup>

Dessa forma, tem-se que a desigualdade de gênero nas relações de trabalho pauta-se

---

<sup>52</sup> ABRAMO, Laís. (2007), **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho: Uma Força de Trabalho Secundária?** Tese de doutorado em Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 28.

<sup>53</sup> MORAES, Eunice Léa de. **A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho.** In: Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: 2010, p.86.

nas representações de gênero, ou seja, nas construções sociais de gênero, as quais, como herança do sistema patriarcal, determinam as nuances que favorecem a posição do homem em face da mulher.

Nesse contexto, de acordo com Laís Abramo:

(...) no processo de reprodução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho incidem diversos fatores. Em primeiro lugar aqueles de caráter estrutural, vinculados aos determinantes mais gerais de uma ordem de gênero (que inclui não apenas o trabalho como também todas as outras dimensões da vida social) e de uma divisão sexual do trabalho que, ao mesmo tempo em que conferem à mulher a função básica e primordial de cuidar do mundo privado e da esfera doméstica, atribuem a essa esfera um valor social inferior ao do mundo "público" e desconhecem por completo seu valor econômico. Isso, para as mulheres, não significa apenas uma limitação de tempo e recursos para investir em sua formação profissional e trabalho remunerado, como também está fortemente relacionado a uma subvalorização (econômica e social) do significado do seu trabalho e de seu papel na sociedade.<sup>54</sup>

Cristina Bruschini complementa que:

A manutenção de um modelo de família patriarcal, segundo os quais cabem às mulheres as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico, condiciona a participação feminina no mercado de trabalho a outros fatores além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego, como no caso dos homens. A constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho, que depende de uma complexa combinação de características pessoais e familiares, como o estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, assim como a características do grupo familiar, como o ciclo de vida e a estrutura familiar. Fatores como esses afetam a participação feminina, mas não a masculina, no mercado de trabalho. O importante a reter é que o trabalho das mulheres não depende apenas da demanda do mercado e das suas necessidades e qualificações para atendê-la, mas decorre também de uma articulação complexa, e em permanente transformação, dos fatores mencionados.<sup>55</sup>

Tal cenário propiciou reflexos no mundo corporativo possibilitando que as empresas buscassem tornar a equidade de gênero como premissa fundamental em sua responsabilidade social.

<sup>54</sup> ABRAMO, Laís. (2007), **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho**: Uma Força de Trabalho Secundária? Tese de doutorado em Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 2.

<sup>55</sup> BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. **A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo**. Cad. Pesqui. [online]. 2000, n.110, pp. 67-104. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/cp/n110/n110a03.pdf>> Acesso em 09 de janeiro de 2019.

A responsabilidade social empresarial pauta-se:

Pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com as quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.<sup>56</sup>

Dessa forma, no âmbito privado, empresas buscaram desenvolver programas específicos voltados para a questão da equidade de gênero, ao passo que no âmbito público, o Governo tomou a iniciativa de criar, por meio da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), o programa Pró-Equidade de Gênero.

O programa Pró-Equidade de Gênero foi criado por meio da Portaria SPM/PR n.º 39, de 22/09/05<sup>57</sup>, e desenvolvido pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a ONU Mulheres, sendo que a princípio apenas contemplava a dimensão de gênero.

De acordo com a portaria que o instituiu, o programa Pró-Equidade objetiva:

- a) Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego;
- b) Conscientizar e sensibilizar empregadoras/es e estimular as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das empresas;
- c) Reconhecer publicamente o compromisso das empresas com a equidade de gênero no mundo do trabalho;
- d) Criar a rede Pró-Equidade de Gênero;
- e) Construir um banco de "boas práticas" de gestão que promovam a equidade de gênero no mundo do trabalho.

O programa inicialmente voltava-se para empresas públicas, mas a partir da segunda edição foi aberto às empresas privadas.

A vigência do programa se dava por 12 (doze) meses, sendo que, conforme Portaria SPM/PR n.º 39, de 22/09/05<sup>58</sup>, ao final desse período a empresa será avaliada pelo Comitê Pró-Equidade de Gênero quanto ao cumprimento dos compromissos assumidos.

<sup>56</sup>INSTITUTO ETHOS. **O que é SER?** 2011. Disponível em <[http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o\\_que\\_e\\_rse/o\\_que\\_e\\_rse.aspx](http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx)>. Acesso em: 09 de janeiro de 2019.

<sup>57</sup> Disponível em: <[http://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-39-2005\\_190225.html](http://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-39-2005_190225.html)>.

<sup>58</sup> Disponível em: <[http://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-39-2005\\_190225.html](http://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-39-2005_190225.html)>.

Se os compromissos assumidos pela empresa forem cumpridos, essa receberá o Selo Pró-Equidade de Gênero relativo ao período de referência, o qual se configura como um atributo diferencial evidenciando o comprometimento da empresa com a equidade de gênero no âmbito trabalhista.

Para uma melhor elucidação, cumpre mencionar os seguintes trechos da Portaria SPM/PR n.º 39, de 22/09/05<sup>59</sup>:

#### O QUE A EMPRESA GANHA AO PARTICIPAR?

O Selo Pró-Equidade é um atributo de destaque e distinção da empresa como entidade comprometida com a equidade de gênero no mundo do trabalho;  
A empresa poderá utilizar o Selo Pró-Equidade nos seus documentos e expedientes internos e externos e em campanhas e peças de promoção institucionais;

A adoção de práticas de equidade de gênero de forma sistemática, como um instrumento de gestão, contribui para o alcance de bons resultados.

Participação em uma rede de empresas visando o intercâmbio de informações e experiências de "boas práticas" no âmbito do Programa Pró-Equidade;

Assessoramento técnico da SPM, por meio do Comitê Pró-Equidade de Gênero, no desenho e implementação das ações e projetos das empresas;

Possibilidade de participar nas ações de capacitação oferecidas pela SPM em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública -ENAP.

#### ETAPAS DE EXECUÇÃO - Adesão

A adesão voluntária ao Programa Pró-Equidade será oficializada por meio do preenchimento e envio do termo de adesão, à disposição no sítio [www.presidencia.gov.br/spmulheres](http://www.presidencia.gov.br/spmulheres).

Esse termo deverá ser firmado e assinado pelo dirigente máximo da empresa ou seu representante legal.

O período de adesão terá início no dia 22 de setembro de 2005 e se estenderá até o dia 04 de novembro do mesmo ano. Para efeito de verificação da data de adesão, será considerada a data de postagem, na inscrição realizada pelo Correio; ou a data do protocolo de recebimento do termo impresso, no caso de entrega na sede da Secretaria. Após preenchimento e assinatura do termo de adesão, o mesmo poderá ser entregue pessoalmente ou remetido via postal para: Programa Pró-Equidade de Gênero - Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Esplanada dos Ministérios, Bloco L, 2º andar, sala 200, CEP: 70.047-900, Brasília/ DF.

A SPM notificará, por meio de correspondência eletrônica, o recebimento da proposta de adesão.

A empresa cujo termo de adesão não corresponder ao disposto neste regulamento terá a sua adesão cancelada.

Compromisso

(...)

<sup>59</sup> Disponível em: <[http://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-39-2005\\_190225.html](http://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-39-2005_190225.html)>.

O Compromisso será firmado em reunião do Comitê Pró-Equidade de Gênero com representantes da empresa, para pactuar as áreas de atuação e ações internas que configuram o Plano de Ação, a ser desenvolvido pela empresa durante o período de um ano.

#### Avaliação das empresas

Ao final de um ano, a partir da data de assinatura do Compromisso, a empresa será avaliada pelo Comitê Pró-Equidade de Gênero quanto ao cumprimento dos compromissos assumidos.

Os critérios e metodologia de avaliação serão apresentados no momento da pactuação dos compromissos entre a empresa e o Comitê Pró-Equidade de Gênero. Essa informação será disponibilizada para consulta no sítio <http://www.presidencia.gov.br/spmulheres>

#### Obtenção do Selo

As empresas que cumprirem o acordado receberão o Selo Pró-Equidade de Gênero relativo ao período de referência.

A SPM, o UNIFEM e a OIT divulgarão nacional e internacionalmente a relação das empresas que obtiverem o "Selo Pró-Equidade de Gênero", por meio eletrônico e mídia espontânea.

### COMITÊ PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO

O Comitê Pró-Equidade de Gênero será composto de especialistas e representantes de instituições governamentais, organismos internacionais, organizações não governamentais e sociedade civil. É vedada a participação no Comitê de representantes de empresas estatais.

O Comitê terá como finalidade assessorar a Coordenação do Programa Pró-Equidade, sob a responsabilidade da SPM/PR, nas suas diversas etapas: adesão, compromisso, avaliação e obtenção do selo.

### ÁREAS DE INCIDÊNCIA

O Plano de Ação, instrumento operacional do compromisso, deverá contemplar ações nos dois blocos em que se dividem as áreas de incidência. As ações visam a introduzir, aprofundar e demonstrar o compromisso com a equidade de gênero. O diálogo com as/os trabalhadoras/ es é desejável na implementação do programa.

Após três edições, a Portaria nº 43, de 13 de maio de 2011<sup>60</sup> deu uma nova redação à iniciativa agregando à dimensão de gênero também a de raça, recebendo como parceria a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).

Dessa forma, de acordo com a respectiva Portaria, os objetivos do programa passaram a ser:

a) Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego;

<sup>60</sup> Disponível em: <[http://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-43-2011\\_229468.html](http://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-43-2011_229468.html)>.

- b) Conscientizar, sensibilizar e estimular empregadores e empregadoras em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das organizações;
- c) Reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho;
- d) Promover a rede Pró-Equidade de Gênero e Raça;
- e) Disponibilizar um banco de práticas de equidade de gênero e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho.

Ainda, de acordo com a Portaria nº 43, de 13 de maio de 2011<sup>61</sup>:

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma iniciativa do Governo Federal, que, por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República - SPM/PR e do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens inscrita na Constituição Federal de 1988.

O programa consiste em desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho. É dirigido às organizações (empresas e instituições) de médio e grande porte dos setores públicos e privados com personalidade jurídica própria que aderem voluntariamente ao Programa.

A organização ao participar do programa assina o termo de adesão, elabora o perfil da organização (diagnóstico) e um plano de ação explicitando como vai desenvolver as ações de equidade de gênero e etnicorracial de forma transversal e interseccional dentro da organização.

A organização ao executar de maneira satisfatória as ações ganha um instrumento de gestão eficiente - o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça que contribui para o alcance de bons resultados econômicos, financeiros e sócio-ambientais, divulgação nacional e internacional por meio eletrônico e mídia espontânea do compromisso assumido com a equidade de gênero e etnicorracial.

Os resultados esperados são: a adoção de práticas de equidade de gênero e etnicorracial de forma sistemática, como um instrumento de gestão, que contribua para o alcance de bons resultados em termos de qualidade do ambiente de trabalho e produtividade; e a oportunidade para aprofundar a transversalidade e interseccionalidade do enfoque de gênero e etnicorracial na área econômica e sócio-ambiental, mediante a transformação da gestão de pessoas e da cultura organizacional de empresas e instituições públicas e privadas da maneira como tratam seus negócios, suas políticas e a força de trabalho.

Na área da promoção da igualdade em que estão as mulheres do mercado formal, o ponto focal do programa é a superação da desigualdade de remuneração e de ocupação dos cargos gerenciais, onde a disparidade salarial e o acesso a cargos entre homens e mulheres, brancos (as) e negros (as) ainda é muito grande. Desta forma as organizações devem direcionar

---

<sup>61</sup> Disponível em: <[http://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-43-2011\\_229468.html](http://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-43-2011_229468.html)>.

suas ações para dar visibilidade, valorização ao trabalho desenvolvido pelas mulheres para que a equidade seja efetivada.

As organizações têm um potencial enorme que precisa ser explorado para abordar as questões de igualdade de gênero, considerando que podem adotar boas práticas laborais com critérios de equidade, como oportunidades para melhorar a gestão empresarial e fomentar a inovação tecnológica, a economia, a produtividade e a eficiência de bens e serviços de qualidade.

Um programa desta natureza oferece para as empresas, instituições, sindicatos, movimentos de mulheres e governos a possibilidade de combater as desigualdades na economia e no emprego incluindo as mulheres em outros níveis de educação e de trabalho, considerando que as desigualdades de gênero afetam o rendimento de homens e mulheres no local de trabalho, na família e o clima laboral da organização.

O programa também é direcionado para garantir o exercício dos direitos laborais das trabalhadoras e trabalhadores, ao distinguir com um Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça as organizações comprometidas com a justiça social, a igualdade de gênero, etnicorracial e o trabalho decente, conjugando a lógica do exercício dos direitos com a lógica dos negócios, considerando que a igualdade entre homens e mulheres constitui atualmente um pilar fundamental da gestão organizacional e do êxito empresarial.

O programa possibilita o uso permanente de saberes e competências de trabalhadores e trabalhadoras que as organizações devem usar em processos coletivos de aprendizagens, a fim de adaptarem-se aos desafios do mercado e edificarem uma economia mais inovadora e mais justa socialmente.

A organização também tem a oportunidade de aproveitar a transformação social e cultural em curso com novos segmentos de consumidoras e consumidores preocupados com as condições sociais, econômicas e ambientais em que os bens e serviços adquiridos são produzidos na perspectiva do comércio justo e sustentável.

O monitoramento e a avaliação da execução dos Planos de Ação implementados pelas organizações participantes para conseguirem o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça estão previstos em duas etapas:

- a) Monitoramento à distância pela SPM no qual por meio de um instrumento virtual verifica-se a execução das ações pactuadas;
- b) monitoramento e avaliação presencial com técnicas e técnicos do Comitê Ad Hoc formado por pesquisadoras/ES de Núcleos de Pesquisa de todo o país.

Em síntese, a essência do programa é estimular as organizações públicas e privadas a promoverem a igualdade de tratamento entre homens e mulheres com atenção à dimensão etnicorracial, por meio da adoção de novas práticas na gestão de pessoas e na cultura organizacional, sendo que àqueles que cumprirem a execução das ações pactuadas recebem a outorga do “Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça” – um diferencial no meio empresarial.

### 3. DA MOBILIZAÇÃO DO GOVERNO E DA SOCIEDADE CIVIL

#### 3.1 A Contribuição da Iniciativa Governamental Federal

Através do delineado nos capítulos anteriores, tem-se que a reprodução da desigualdade de gênero no âmbito trabalhista é fruto de inúmeros fatores, como herança do sistema patriarcal – modelo arcaico e impositor de um papel submisso às mulheres – e os estereótipos de gênero – representações sociais acerca de homens e mulheres nas relações de trabalho que, em geral, desvalorizam as mulheres ante aos homens.

A pervasividade dos fatores supra é algo que assola as mulheres e lhes impõe um papel secundário no mercado de trabalho.

Os estereótipos/representações sociais de gênero ingressaram no mercado de trabalho juntos as mulheres e se apresenta como elemento fundamental na divisão sexual e na segmentação ocupacional.

Segundo Maruani:

Conhecemos verdadeiras mudanças, que, no entanto não são rupturas. São brechas decisivas; porém não definitivas. A feminização do Mercado de trabalho é real, mas inacabada, incompleta, tanto que se fez sob o signo da desigualdade e da precariedade.<sup>62</sup>

Entretanto, conforme demonstrado no segundo capítulo, dados inerentes a População Economicamente Ativa – PEA apresenta a evolução da participação feminina nas relações de trabalho no Brasil e, conseqüentemente, deixa claro o distanciamento da mulher do papel submisso aos homens e da relação principal com afazeres domésticos.

Parte da evolução das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA) pode se dar em decorrência das mudanças nos padrões de família e nas formas de convivência dos arranjos domiciliares, os quais reforçaram as transformações sociais nas últimas décadas e facilitaram a transição de uma sociedade patriarcal para uma sociedade pós-patriarcal, caracterizada por mudanças significativas nas relações de gênero, com maior autonomia e empoderamento das mulheres.

---

<sup>62</sup> MARUANI, Margaret. **La calificación, uma construcción social sexuada**. Economía y Sociología del Trabajo, Madrid, nº 21-22, p. 41-50, set.-dic 1993, p. 21.

Ainda, essa evolução evidencia as mudanças nos estereótipos/representações sociais de gênero no âmbito do trabalho, sendo que, objetiva-se nessa oportunidade demonstrar a contribuição do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM e o Programa Pró-Equidade de Gênero – políticas governamentais federais.

O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM foi criado pela Lei nº 7.353/1985, sendo que inicialmente era vinculado ao Ministério da Justiça, e deveria agir nas esferas federal, estadual e municipal, atuando como ferramenta auxiliar do poder Executivo no que tange às políticas públicas para as mulheres, além de sugerir projetos de lei, fiscalizar sua aplicação e promover interação com organismos nacionais e internacionais.

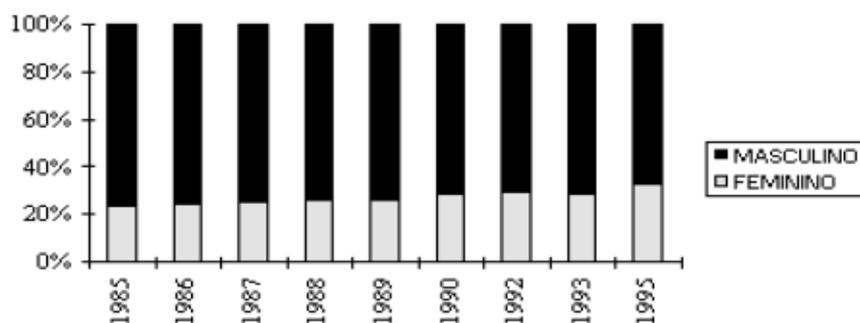
A criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM se mostra como um importante marco na história feminina, fruto da luta das mulheres pelo seu reconhecimento no cenário econômico, social e político, o que foi resguardado pela Constituição Federal de 1988, a qual se apresenta como um marco regulatório normativo que instituiu uma nova fase para os parâmetros legais brasileiros, especialmente no que tange aos direitos das mulheres.

O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM desempenhou um papel fundamental durante o processo constituinte, sendo que importantes avanços nos direitos das mulheres foram incorporados na nova Constituição.

A Constituição Federal de 1988, como marco regulatório normativo, inaugurou uma nova fase para os parâmetros legais brasileiros, especialmente no que tange à salvaguarda dos direitos das mulheres.

A criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM, no ano de 1985, não extinguiu a desigualdade de gênero presente na sociedade, mas contribuiu para a promoção de articulação de políticas públicas para as mulheres, além de fomentar a atuação feminina na luta pela igualdade, principalmente no tocante à renda, conforme gráfico abaixo:

**Evolução das Rendas Totais Masculina e Feminina (1985/1995)**



**Fonte: PNAD/IBGE.**

Observa-se que desde a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM, 1985, houve um constante aumento quanto à renda obtida pelas mulheres quando comparado ao dos homens.

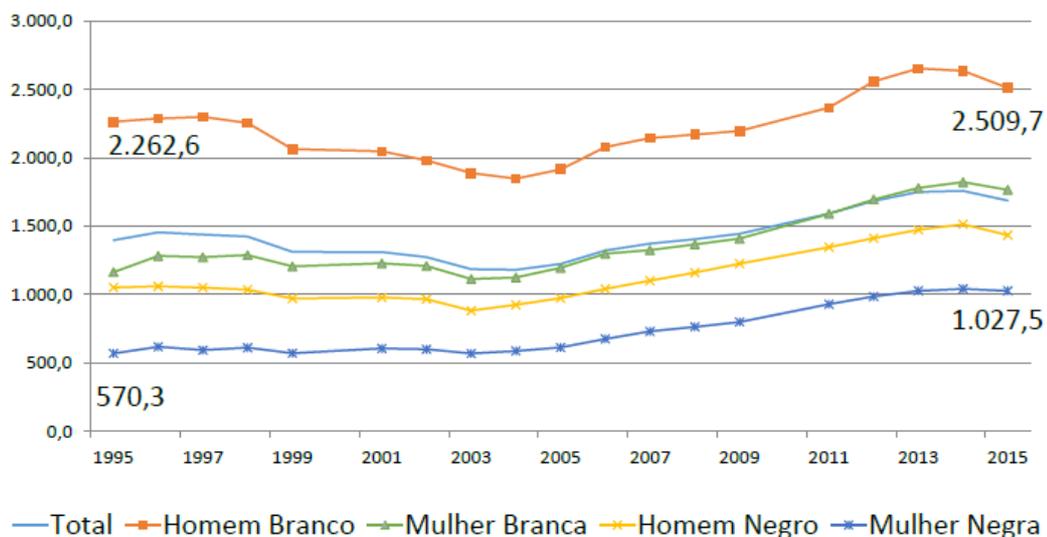
A ascensão das mulheres no cenário público, ainda que relativa, demonstra as conquistas alcançadas após muitos embates e resistências pelo empoderamento que inclui e exige a igualdade de condições, principalmente no âmbito trabalhista.

Dessa forma, a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM no Brasil se apresenta como uma expressão das conquistas dos movimentos feministas e das mulheres enquanto forma de mobilização da sociedade civil organizada no âmbito institucional do Estado.

O programa Pró-Equidade de Gênero se apresenta como uma importante iniciativa governamental federal ao passo que reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens inscrita na Constituição Federal de 1988. A inserção da questão racial no programa foi de extrema perspicácia, tendo em vista também se apresentar como um fator de discriminação na ascensão e promoção de indivíduos no âmbito trabalhista.

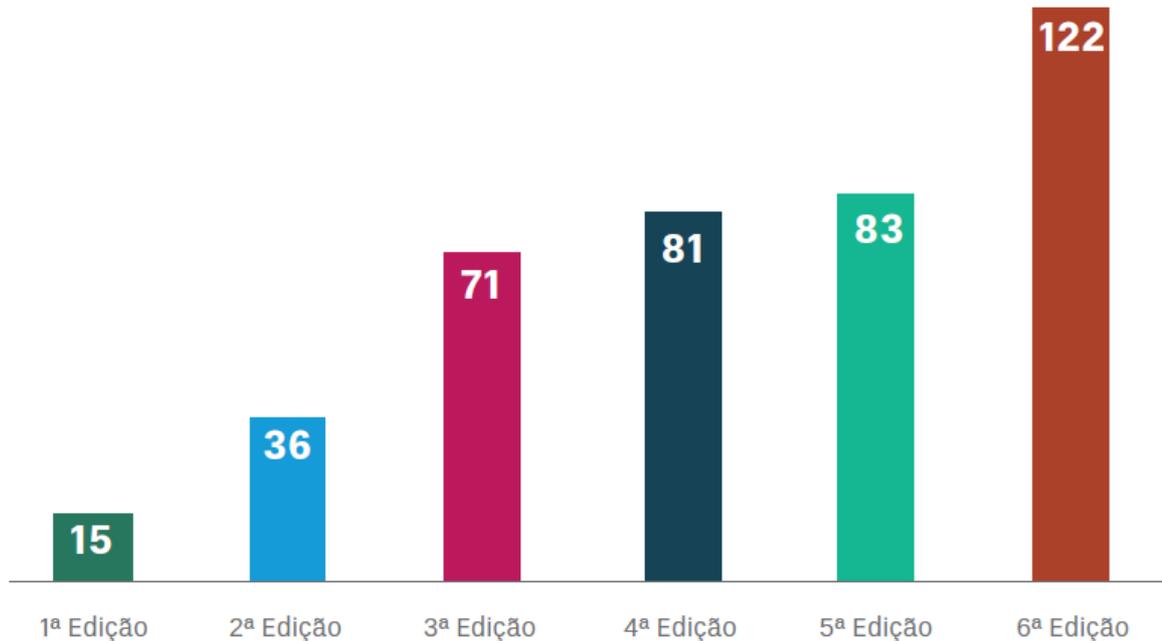
A título informativo, observa-se a partir do gráfico abaixo um aumento do rendimento médio mensal por sexo e cor/raça, principalmente após 2005 – ano da criação do programa Pró-Equidade de Gênero, em pode-se associar tal elevação com o respectivo programa criado pela iniciativa governamental federal:

**Rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor/raça – Brasil, 1995 a 2015**



**Fonte: PNAD/IBGE.**

Dez anos após a criação do programa Pró-Equidade de Gênero, tem-se de forma evidente o crescimento da participação de diferentes organizações, públicas e privadas, acompanhando a evolução das edições do programa:



**Fonte: Programa PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA. Rompendo fronteiras no mundo do trabalho – Brasília: SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2016.**

Importante mencionar algumas das organizações premiadas nas edições do programa: Banco do Brasil S.A.; Banco do Nordeste do Brasil S.A.; Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES; Caixa Econômica Federal; Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRAS; Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – Eletrobras Eletronorte; Centro de Pesquisa de Energia Elétrica – CEPTEL; Companhia de Eletricidade do Amapá – CEA; Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – CHESF; Petrobras Transporte S.A. – Transpetro; Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRAS; Prefeitura Municipal de Curitiba – PR; Prefeitura Municipal de Fortaleza – CE; Prefeitura Municipal de Guarulhos – SP; Prefeitura Municipal de Jaboatão dos Guararapes – PE, dentre outras.

A essência do programa se mostra inovadora em um cenário econômico pautado pelo sistema capitalista em que o lucro é o principal objetivo.

A conduta das empresas de buscarem tornar a equidade de gênero como premissa fundamental em sua responsabilidade social e a conduta do Governo de criar, por meio da

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), o programa Pró-Equidade de Gênero, demonstra o reconhecimento de dois setores distintos – privado e público – quanto à necessidade de se regulamentar e combater a desigualdade de gênero nas relações de trabalho e, assim, possibilitar a ascensão econômica das mulheres de forma igualitária aos homens.

Por qualquer ângulo que se analise essas duas políticas públicas, têm-se que essas se apresentam como inovações institucionais na gestão de políticas públicas no Brasil e se mostram importantes na contribuição para uma gestão democrática e participativa caracterizadas pela interação entre governo e sociedade em torno da formulação de políticas públicas destinadas às mulheres, principalmente quanto à desigualdade no âmbito do trabalho.

### **3.2 Da Contribuição dos Movimentos Feministas Brasileiros enquanto Movimentos Sociais**

A história da formação da sociedade brasileira teve como base o modelo de família patriarcal, o qual como o nome mesmo diz, possui como figura central o patriarca, ou seja, o “pai”, e a subordinação das mulheres.

Ainda que o modelo de família patriarcal tenha sido uma das matrizes da organização social brasileira, tal fato não impediu com que as mulheres se unissem na luta pelo reconhecimento de seus direitos.

As conquistas femininas ficaram congeladas por muitos anos presas ao Código Civil de 1916, o qual consistia na expressão jurídica do patriarcado no Brasil, representando o reconhecimento e legitimação dos privilégios masculinos e afirmando a dominação do homem na família e na sociedade.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho e a participação, ainda que de forma desigual, em tal âmbito, propiciou que essas se unissem no combate às discriminações e abusos a que estavam submetidas por sua condição de gênero.

Em fins do século XIX, as mulheres brasileiras incorporadas à produção social, representavam uma parte significativa da força de trabalho empregada e ocupavam de forma cada vez mais crescente o trabalho na indústria, chegando a constituir a maioria da mão-de-obra empregada na indústria têxtil.

O despertar da ânsia pela igualdade aos homens começa a criar formas com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, as quais passaram ocupar a classe operária oriunda da

Revolução Industrial do século XIX.

Somado a esses fatores tem-se a 1ª e a 2ª Guerra Mundial, contribuindo para a inserção das mulheres ao mercado de trabalho, além dos métodos produtivos Taylor e Ford, possibilitaram a entrada de mão-de-obra desqualificada e menos resistente nas fábricas.

No início dos anos de 1930 a luta feminista se ampliou no Brasil culminando no direito ao voto. Porém, a partir de tal conquista, o movimento feminista entra em um período de desarticulação, o que não significou que as mulheres estivessem excluídas de movimentos políticos.

O movimento feminista ganha maior visibilidade no ano de 1970 em um cenário político ditatorial, sendo que a partir de então, tornou-se cada vez mais notório os anseios de mudança no país em que mulheres impulsionadas pelo pensamento feminista se organizaram e se mobilizaram não só em manifestações e protestos, como também na busca pela construção de políticas públicas voltadas em prol do reconhecimento de direitos às mulheres e mudanças sociais.

A atuação dos movimentos feministas abriu possibilidades e oportunidades para que mulheres pudessem exercer o seu direito de participação política e social na busca por reconhecimento e igualdade.

Merece destaque a atuação da ONU – Organização das Nações Unidas no ano de 1975, a qual promoveu várias atividades públicas em São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte como parte das comemorações do Ano Internacional da Mulher, reunindo mulheres interessadas em discutir a condição feminina no contexto social e político.

Em decorrência, surgem novos grupos de mulheres em todo país, sendo a mídia de suma importância em tal contexto, pois se apresentava como uma importante ferramenta nas lutas feministas, a exemplo dos jornais Brasil Mulher e Nós Mulheres, em que se veiculavam reivindicações relacionadas à situação feminina na época.

Esses jornais faziam parte da chamada “imprensa democráticos”, que dava mais espaço a reivindicações relacionadas à situação feminina na época. O Brasil Mulher teve circulação de 1975 a 1980, com 16 edições publicadas e o Nós Mulheres teve oito edições, de 1976 a 1978.

Tais jornais se apresentaram como principais porta-vozes do movimento feminista brasileiro.

Durante a década de 1970 o movimento feminista centrou-se no trabalho de organização na luta contra a ordem social, política e econômica. Todavia, o avanço do movimento logrou para o campo institucional pleiteando a atuação do poder público em favor

dos interesses do movimento.

A perspectiva de atuar no âmbito do Estado significava para as mulheres uma lacuna na luta pela autonomia do movimento feminista.

Evidencia-se, pois, que a atuação do Estado juntamente com o movimento social demonstrava a necessidade de transformação do próprio Estado na época, ainda com resquícios do modelo patriarcal.

Nesse contexto, em 29 de Agosto de 1985 foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM, por meio da Lei nº 7.353/1985.

A criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM se apresenta como um marco histórico, o qual demonstra o reconhecimento do Estado quanto às desigualdades de gênero e a imposição de um papel inferior às mulheres, e a conquista dos movimentos feministas insurgentes na década de 1970, é o despertar da necessidade de políticas públicas.

O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM foi criado pela Lei nº 7.353/1985, sendo que inicialmente era vinculado ao Ministério da Justiça, e deveria agir nas esferas federal, estadual e municipal, atuando como ferramenta auxiliar do poder Executivo no que tange às políticas públicas para as mulheres, além de sugerir projetos de lei, fiscalizar sua aplicação e promover interação com organismos nacionais e internacionais.

A criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM não foi apenas marcada pela luta das mulheres para combater as desigualdades de gênero e a demonstração da necessidade de criação de políticas públicas pelo Estado, mas também pela atuação feminina para que seus direitos fossem incluídos na Constituição de 1988.

A criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM se mostra como um importante marco na história feminina, fruto da luta das mulheres pelo seu reconhecimento no cenário econômico, social e político. O que foi resguardado pela Constituição Federal de 1988, a qual se apresenta como um marco regulatório normativo que instituiu uma nova fase para os parâmetros legais brasileiros, especialmente no que tange aos direitos das mulheres.

Desde então, em face das conquistas obtidas pelo movimento feminista enquanto movimento social observa-se a importância de sua atuação individual e conjunta com o Estado, evidenciando sua atuação como ferramenta primordial nas lutas das mulheres.

O movimento feminista enfrentou o autoritarismo da ditadura militar construindo novos espaços públicos democráticos ao mesmo tempo em que lutou contra o autoritarismo patriarcal presente na família, na escola, nos espaços de trabalho, e também no Estado. Rompeu fronteiras, possibilitando a criação de novos espaços de interlocução e atuação.

O movimento vem mudando cotidianamente a cada enfrentamento, conquista,

demanda, em uma dinâmica proporcionando às mudanças da sociedade, sempre com o cunho de propiciar cada vez mais a igualdade de direitos e deveres entre os gêneros, principalmente nas relações de trabalho.

Assim sendo, por todo o exposto, evidencia-se a necessidade de atuação conjunta e articulada entre população e Estado no sentido de propiciar meios propulsores e estimulantes à redução da desigualdade de gênero, na medida da soma entre a força e capacidade de mobilização e articulação dos movimentos feministas com a responsabilidade do Estado acerca do financiamento, formulação e gestão de políticas públicas com caráter distributivo.

### 3.3 Posições dos Tribunais acerca da Desigualdade de Gênero

Acerca da discriminação de gênero nas relações de trabalho, a jurisprudência pátria reconhece sua existência e busca meios para corrigir tais distorções sociais e propiciar a eficácia do princípio da igualdade entre homens e mulheres contidos no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal, senão vejamos:

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AUXÍLIO CRECHE. NORMA COLETIVA QUE PREVÊ CONCESSÃO DO REEMBOLSO-CRECHE ÀS EMPREGADAS E, EM CASOS EXCEPCIONAIS, AOS EMPREGADOS. NORMA COLETIVA. VALIDADE. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. VIOLAÇÃO. NÃO OCORRÊNCIA.** I - As convenções e os acordos coletivos, sem embargo da sua normatividade contemplada no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição, desfrutam de incontestável conteúdo contratual, cuja interpretação deve observar a regra de hermenêutica do artigo 112 do Código Civil de 2002. II - Essa é claríssima ao dispor que "nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem", norma que retrata a adesão do legislador à regra de hermenêutica da mens declarandis, de modo que é impositivo prestigiar e valorizar a negociação coletiva ultimada sob os auspícios da boa-fé objetiva, como forma de incentivo à concessão de novas condições de trabalho e de salário. III - Aliás, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos pelo artigo 7º, inciso XXVI, do Texto Constitucional, conquanto traga subentendida a normatividade que lhes é própria, decorre também e textualmente do artigo 611 da CLT. IV - Com efeito, dispõe a norma legal que "Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho". V - Por isso mesmo, os termos então ajustados devem ser fielmente respeitados, contanto que

não colidam com preceitos constitucionais ou com normas de ordem pública, tudo de modo a prevenir o desestímulo à aplicação dos instrumentos convencionais, hoje alçados a patamar constitucional. VI - O Tribunal Regional manteve a sentença que julgou improcedente a extensão, ao reclamante, do reembolso creche previsto na 53ª Cláusula da Norma Coletiva de Trabalho 2013/2014 aplicada à ECT. VII - **No caso dos autos, conforme consignado pelo Colegiado local, à concessão do auxílio-creche, instituído por norma coletiva, em condição especial às mulheres, tem como intuito corrigir distorções sociais e discriminação no ambiente do trabalho, o que não fere o princípio da igualdade entre homens e mulheres, contidos no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal.** VIII - O Colegiado assentou que a norma coletiva previu a extensão do benefício aos pais solteiros e separados que tenham a guarda do filho. IX - Pois bem, por injunção do artigo 7º, inciso XXVI, em que se consagrou o princípio da autonomia privada da vontade coletiva, é que se devem prestigiar os acordos e convenções coletivas, desde que a pactuação não agrida norma de ordem pública ou norma constitucional de proteção mínima ao empregado. X - Nessa esteira, esta Corte tem se manifestado reiteradamente no sentido de que a restrição imposta em norma coletiva de concessão do auxílio-creche às mães trabalhadoras e aos homens em condições similares ou equiparadas, a exemplo de pai solteiro ou separado que detenha a guarda dos filhos e que satisfaça os requisitos estabelecidos no instrumento normativo, não viola o princípio da isonomia, na esteira de precedentes desta Corte. XI - **De fato, a previsão do benefício auxílio-creche em norma coletiva constitui um mecanismo que visa dar efetividade à proteção ao mercado de trabalho da mulher, nos termos do artigo 7º, inciso XX, da Constituição, na medida em que objetiva abrandar o desgaste da mãe que trabalha, e, por equiparação, do empregado solteiro ou separado que detém a guarda legal dos filhos em idade de frequentar creche, em razão da reconhecida dupla jornada fatigante a que são submetidos, isso com o fim social de propiciar o ingresso e permanência de homens e mulheres no mercado de trabalho, dadas as condições peculiares em que se encontram.** XII - Desse modo, evidenciada a harmonia entre o entendimento contido no acórdão recorrido e o sedimentado na jurisprudência do TST, o recurso de revista não logra seguimento, quer a guisa de violação legal ou constitucional, quer a título de dissenso pretoriano, a teor do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333/TST, pela qual os precedentes desta Corte foram erigidos à condição de requisitos negativos de admissibilidade do apelo. XIII - Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ANÁLISE PREJUDICADA. Tendo em vista a improcedência do pedido principal formulado na inicial e a ausência de sucumbência do reclamado, fica prejudicado o exame da matéria relativa aos honorários advocatícios.

(TST - RR: 107296520145010059 Relator: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 28/06/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2017). (Grifos nosso).

**DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES TRABALHADORAS, QUE FAZIAM SUA REFEIÇÃO NO CHÃO DO BANHEIRO FEMININO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A prática da Reclamada de permitir que as mulheres que trabalham na empresa façam suas refeições no banheiro feminino, impedindo-as de frequentar o refeitório masculino contrapõe-se aos princípios basilares da atual**

**Constituição Federal, mormente àqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, III e IV, da CR/88), além de traduzir injustificável e gravíssima discriminação.** Dessa maneira, é forçoso concluir pela manutenção da condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de RS 50.000,00. Registre-se que os critérios da razoabilidade e proporcionalidade foram observados no caso em análise, em que o **direito lesado se referiu à discriminação contra as mulheres trabalhadoras, de modo a produzir dano coletivo, independentemente do aspecto individual da lesão.** Portanto, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória que, assim, subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST – AIRR: 996020115140101 Relator Mauricio Godinho Delgado, Datam de julgamento: 01/10/2014, 3ª Turma, Data de publicação: DEJT 03/10/2014). (Grifos nosso).

**VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES. É dever de o Estado Brasileiro efetivar adequadamente os direitos das mulheres, protegendo-as contra todos os atos de discriminação, em especial contra os que ocorrem quando são coisificadas e xingadas no local de trabalho. Deve as autoridades públicas e judiciárias atuar para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa, conforme compromisso assumido pelo país com a internacionalização da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), ratificado pelo Brasil por meio do Decreto 84.460.** Comprovada a prática de ofensas reiteradas às mulheres em geral e às mulheres grávidas, em particular, correta a sentença que reconheceu a ocorrência de dano moral e estabeleceu o dever de reparação, com a condenação da reclamada ao pagamento de indenização em quantia que.

Pode ser até considerada módica diante da gravidade da conduta e da discriminação perpetrada. Recurso patronal conhecido e desprovido. (TRT-1 – RO: 00101142820155010031 Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva Data de julgamento: 08/03/2017, Sétima Turma, Data de publicação: 13/03/2017). (Grifos nosso).

**ISONOMIA ENTRE HOMENS E MULHERES.** A questão foi decidida em definitivo pelo Pleno do TST, conforme incidente de inconstitucionalidade em recurso de revista (IIN – RR 1.540/2005-046-12-00, DEJT de 13/2/2009), no sentido de que o **art. 384 da CLT, ao garantir o intervalo de quinze minutos de descanso apenas à mulher, não ofende o princípio da igualdade, em face das desigualdades inerentes à jornada da trabalhadora, em relação à do trabalhador.** Superado o debate sobre a matéria no âmbito desta Corte. Recurso de revista não conhecido. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Irrelevante perquirir, in casu, a quem cabe o ônus da prova. O egrégio Regional, analisando o conjunto fático-probatório dos autos, considerou satisfatoriamente demonstrado o preenchimento dos requisitos da equiparação salarial em especial, pontuando não haver diferença de tempo na função superior a dois anos. Tal conclusão não depende da titularidade da prova produzida e é suficiente para o deferimento do direito pleiteado, sem que o julgador Regional incorra em ofensa aos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC de 2015 (art. 333, I, do CPC de 1973). Ante a conclusão do Regional, a matéria ora em debate somente se resolveria com o

reexame de todo o conjunto fático-probatório dos autos, o que é vedado nesta fase recursal, consoante os ditames da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. MULTA DO ART. 477 DA CLT. HOMOLOGAÇÃO TARDIA. Apesar de a homologação ser pressuposto de validade formal da rescisão contratual, o art. 477, § 6º, da CLT trata apenas dos prazos para o pagamento das verbas rescisórias, e não do prazo a ser observado para a homologação da rescisão do contrato de trabalho. Em princípio, a providência de saldar os haveres resilitórios, enquanto ainda não se viabilizou a homologação do TRCT, não merece tratamento jurídico igual ao da inadimplência.

(TST – RR: 19074020125030144 Relator: Augusto César Leite de Carvalho Data de julgamento: 15/08/2018, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/08/2018). (Grifos nosso).

Ainda, importante salientar a proteção legal das mulheres nas relações de trabalho, principalmente no que diz respeito à maternidade, conforme julgado abaixo:

**RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. O direito à igualdade se caracteriza pela isonomia de tratamento e a proteção à maternidade encontra sede na Constituição Política (arts. 5º, I, e 6º, caput), portanto, não se permite qualquer distinção decorrente de atributos pessoal, ainda mais referente ao estado gestacional, momento em que a mulher, devido a diversas alterações físicas e emocionais, encontrase numa condição mais sensível a fatores discriminatórios. É inegável que, com a modernização das relações sociais, as mulheres, após longos anos de lutas e conquistas, vêm ocupando o seu lugar no mercado de trabalho, não se limitando aos afazeres meramente domésticos. A mulher moderna é autônoma, e por meio de seu trabalho se afirma como uma personagem ativa das transformações sociais e econômicas, muito contribuindo no próprio sustento familiar, não sendo raros os casos em que o ônus pela manutenção do lar fica exclusivamente ao seu cargo. Nessa linha, e considerando que historicamente a mulher exerceu um papel subalterno na sociedade (com raras exceções), devido a preconceitos enraizados no complexo social, que infelizmente até hoje persistem, como se verifica no caso dos autos, foram inseridas na legislação pátria normas de proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX, CF; art. 10, b da ADCT; art. 391 da CLT, dentre outras).** Especificamente quanto à maternidade, a legislação, de cunho eminentemente social, prevê medidas que visam proteger não só a mulher na sua condição de trabalhadora, mas também permitir que esta tenha tranquilidade para exercer de forma plena suas funções maternas, o que é de suma importância para um desenvolvimento saudável da criança. **Nesse contexto, verifica-se que a conduta da reclamada, ao praticar discriminação generalizada contra mulheres grávidas o âmbito de seu estabelecimento, além de contrariar todas as normas protetivas do mercado feminino, em especial o da maternidade, está na contramão da história, por demonstrar modos de conduta empresariais arcaicos não condizentes com o que se espera hodiernamente de uma empresa séria e em consonância com as peculiaridades da sociedade moderna.** Recurso patronal a que se nega provimento. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÃO.

Comprovado nos autos que a reclamante exercia as mesmas atividades do paradigma, sem que tenha sido comprovado fato impeditivo ao direito obreiro, faz jus a empregada às diferenças salariais pleiteadas. (TRT-10 - RO: 949200802110001 DF 00949- 2008-021-10-00-1 Relator: Desembargadora Maria Piedade Bueno Teixeira, Data de Julgamento: 12/05/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: 29/05/2009). (Grifos nosso).

As decisões esposadas reconhecem as diferenças entre os gêneros nas relações de trabalho na medida em que aponta o desprezo por dispensas generalizadas contra mulheres grávidas, o que contraria normas protetoras da mulher, principalmente no que diz respeito à maternidade, além de prever a equiparação salarial por identidade de função, independentemente do gênero.

Uma das formas do Estado de tentar corrigir distorções sociais e discriminação no ambiente de trabalho é propiciar às mulheres o benefício auxílio-creche, com o intuito de assegurar que as mesmas ingressem no mercado de trabalho na mesma proporção que áqueles que não possuem filhos.

A dupla jornada, na maioria dos casos, sobrecarrega mulheres lhes causando elevada fadiga e, conseqüentemente, prejudicando o ingresso e permanência das mesmas no mercado de trabalho.

A atuação estatal se mostra primordial na luta pela isonomia salarial uma vez que reiteradamente por meio de decisões jurisprudenciais vem reconhecendo as discriminações impostas às mulheres, bem como fomentando o combate de tal situação por intermédio de normas de proteção inseridas na legislação pátria.

Decisões judiciais reconhecendo a ausência de isonomia no mercado de trabalho e fomentando seu combate são primordiais na medida em que reforçam as conquistas e avanços reconhecidos em lei.

Os direitos garantidos em legislação às mulheres e a atuação estatal, principalmente por meio do judiciário, demonstram a importância da atuação conjunta a fim de assegurar o papel ativo das mulheres nas transformações sociais e econômicas.

Os julgados colacionados demonstram que a desigualdade de gênero nas relações de trabalho ainda se trata de uma questão atual, e que apesar das melhorias expressivas no mercado de trabalho nacional e da adoção de programas voltados à igualdade de gênero, as discriminações no ambiente de trabalho assolam parcela expressiva das mulheres, sejam na diferenciação na admissão, promoção, salários desiguais para mesma função, gestantes.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crescente participação feminina no mercado de trabalho é cada vez mais perceptível, embora nem sempre tenha sido dessa forma.

O modelo de família patriarcal enraizado na formação social do Brasil enalteceu há décadas a figura do homem sobre a mulher, legitimando, inclusive, diversas formas de abusos masculinos, seja no ambiente de trabalho, social, sexual.

Em decorrência desse modelo patriarcal de família, durante muitos anos as mulheres foram excluídas da participação nas relações de trabalho.

A gradual entrada das mulheres no mercado de trabalho, bem como as péssimas condições de trabalho impostas, possibilitou o despertar da luta pela igualdade de gênero em tal âmbito.

No Brasil, durante o auge do capitalismo industrial e de uma forma reivindicativa surge o chamado movimento feminista pautado pela teoria e práticas políticas com a finalidade principal de denunciar e de expor as relações de poder e as hierarquias fundadas na distinção de gênero, se mostrando, assim, como um movimento com práticas discursivas, isto é, ação e pensamento em torno da luta contra a desigualdade instituída em torno dos sexos.

A atuação do movimento feminista ganha maior destaque na década de 1970 em um cenário político ditatorial, sendo que contribuiu para a disseminação de ideais libertadores e igualitários. Entretanto, a história da luta de tal movimento demonstra que, embora tenha sido marcada por movimentação social e resistência, a atuação do Estado, por meio de políticas públicas, foi de suma importância no combate às desigualdades impostas às mulheres.

A criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM representa um marco histórico na medida em que se apresenta como resultado conjunto da atuação de movimentos feministas e Estado.

O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM não extinguiu a desigualdade de gênero presente na sociedade, mas contribuiu para a promoção de articulação de políticas públicas para as mulheres, além de fomentar a atuação feminina na luta pela igualdade.

No âmbito privado, importante destacar os reflexos oriundos dos movimentos feministas atuantes na época, os quais possibilitaram que as empresas buscassem tornar a equidade de gênero como premissa fundamental em sua responsabilidade social.

Empresas buscaram desenvolver programas específicos voltados para a questão da equidade de gênero, ao passo que no âmbito público, o Governo tomou a iniciativa de criar, por meio da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), o programa Pró-

Equidade de Gênero.

O programa Pró-Equidade de Gênero se apresenta como uma importante iniciativa governamental federal ao passo que reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens inscrita na Constituição Federal de 1988.

Assim, por qualquer ângulo que se analise essas duas políticas públicas, têm-se que essas se apresentam como inovações institucionais na gestão de políticas públicas no Brasil e se mostram importantes na contribuição para uma gestão democrática e participativa caracterizadas pela interação entre governo e sociedade em torno da formulação de políticas públicas destinadas às mulheres, principalmente quanto à desigualdade no âmbito do trabalho.

Ainda que tais políticas públicas representem um grande avanço na busca pela isonomia, a discriminação de gênero ainda prevalece nas relações de trabalho em decorrência da história da formação social do Brasil, em que o patriarcalismo subsistia – e ainda subsiste – no imaginário popular.

Importante, ainda, dispor acerca do âmbito legislativo em que normas constitucionais e legais foram instituídas com o intuito de resguardar e reconhecer direitos às mulheres, bem como assegurar a isonomia entre gênero nas relações de trabalho, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instituída durante a vigência da Constituição de 1937, sendo que em sua parte introdutória dispôs acerca da igualdade salarial independentemente do sexo, conforme se auffle a partir do artigo 5º, e em seu artigo 461 estabeleceu a igualdade de condições e direitos para homens e mulheres em mesmo cargo/função, e a Constituição Federal de 1988.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 representou um grande avanço para as mulheres, principalmente no que tange à desigualdade de gênero nas relações de trabalho, assegurando direitos e garantias antes distantes da realidade das mulheres.

A Constituição Federal de 1988, marco jurídico-político da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no país, instituiu normas constitucionais com o intuito de combater as desigualdades por motivo de sexo, cor, idade ou estado civil, nas relações de trabalho.

Observa-se, assim, que embora haja previsão legal com o objetivo de assegurar a isonomia entre homens e mulheres nas relações de trabalho, tais dispositivos não são eficazes na prática, sendo que ainda nos dias de hoje é possível se deparar com discriminações em tal âmbito, seja na diferenciação de salário para mesma função, formas desiguais na admissão, promoção e qualificação.

A luta pela igualdade feminina ainda permanece sendo um desafio a ser superado, e a

modernidade e o processo de globalização não significam melhores condições de vida para grande parte da população, ao contrário, trazem novos desafios às minorias sociais.

A isonomia salarial, igualmente prevista no ordenamento jurídico pátrio, revela-se mais equilibrada, mas ainda longe do ideal. Mesmo que esta diferença esteja diminuindo, sejam em decorrência de dispositivos legais, políticas públicas, por conscientização e merecimento, ainda prevalece na sociedade contemporânea, apesar dos normativos existentes acerca da proteção e promoção do trabalho da mulher.

A institucionalização do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM e do programa Pró-Equidade de gênero foram importantes conquistas na trajetória das mulheres, fruto da atuação conjunta e reivindicativa das mesmas, mas embora tenham sido indispensáveis e continuem caminhando na mesma proporção das necessidades e mudanças da sociedade, as distoanças nas relações de trabalho ainda insistem, impondo um papel inferior às mulheres com recebimento salarial distinto aos homens, nas mesmas funções.

O presente estudo se delimitou a tratar das diferenças entre homens e mulheres nas relações de trabalho, com enfoque na remuneração desigual, todavia, importante ressaltar que tal cenário se mostra ainda mais precário e perverso quando aborda a questão de raça e opção sexual.

Por todo o exposto, evidencia-se a necessidade de atuação conjunta e articulada entre população e Estado no sentido de propiciar meios propulsores e estimulantes à redução da desigualdade de gênero, na medida da soma entre a força e a capacidade de mobilização e articulação dos movimentos feministas com a responsabilidade do Estado acerca do financiamento, formulação e gestão de políticas públicas com caráter distributivo.

Espera-se com o presente estudo contribuir com as discussões em torno do assunto tratado, na medida em que chama a atenção de todos para uma problemática ainda insurgente na atualidade e demonstra a necessidade de atuação conjunta e articulada entre população e Estado para o combate.

Mesmo que o presente estudo tenha obtido a conclusão esposada, merece enfoque à questão racial nas relações de trabalho, a qual se apresenta precária de estudos com a consequente ausência de fundamento acadêmico para fomentar a busca pela isonomia.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. (2007), **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho: Uma Força de Trabalho Secundária?** Tese de doutorado em Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo.

ALVES. José Eustáquio Diniz. CAVENAGHI. Suzana Marta. **INDICADORES DE DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL**. Mediações - Revista de ciências sociais. Londrina, p. 83-105, 2013. Disponível em:  
<<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/16472>>.

AVELAR, Lúcia. **Mulheres na elite política brasileira**. 2. ed. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer/Editora da UNESP, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed.. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 10. Mai. 2018.

Brasil. **Constituição (1934)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm)>. Acesso em 10. Mai. 2018.

Brasil. **Constituição (1937)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Promulgada em 10 de novembro de 1937. Disponível em  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm)> Acesso em 10. Mai.2018.

Brasil. **Constituição (1946)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Promulgada em 18 de setembro de 1946. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em: 10. Mai. 2018.

Brasil. **Constituição (1967)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em: 10. Mai. 2018.

Brasil. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 12. Mai. 2018.

Brasil. **Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 12. Mai. 2018.

Brasil. **Lei nº 3.071, de 1º de Janeiro de 1916**. Disponível em  
<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L3071.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm)>. Acesso em: 13.Mai.2018.

Brasil. **Lei nº 7.855, de 24 de Outubro de 1989**. Disponível em:  
<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7855.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7855.htm)>. Acesso em: 12. Mai. 2018.

Brasil. **Lei nº 9.799, de 26 de Maio de 1999**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/Leis/L9799.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Leis/L9799.htm)>. Acesso em: 12. Mai. 2018.

\_\_\_\_ **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista: 107296520145010059  
Relatores: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 28/06/2017, 5ª Turma,  
Data de Publicação: DEJT 30/06/2017. Disponível em:  
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=10729&digitoTst=65&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0059&consulta=Consultar>>. Acesso em: 04.Jan.2019.

\_\_\_\_ **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: 99-60.2011.5.14.0101, Relator Mauricio Godinho Delgado, Data de julgamento: 01/10/2014, 3ª Turma, Data de publicação: DEJT 03/10/2014. Disponível em:  
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=99&digitoTst=60&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=14&varaTst=0101&consulta=Consultar>>. Acesso em: 04.Jan.2019.

\_\_\_\_ **Tribunal Regional do Trabalho 1 – Recurso Ordinário**: 00101142820155010031,  
Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de julgamento: 08/03/2017,  
Sétima Turma, Data de publicação: 13/03/2017. Disponível em:  
<[https://consultapje.trt1.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ListaProcessos.seam?numero\\_unic=0010114-28.2015.5.01.0031&cid=18468](https://consultapje.trt1.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ListaProcessos.seam?numero_unic=0010114-28.2015.5.01.0031&cid=18468)>. Acesso em: 04.Jan.2019.

\_\_\_\_ **Tribunal Superior do Trabalho – Recurso Revista**: 19074020125030144, Relator:  
Augusto César Leite de Carvalho, Data de julgamento: 15/08/2018, 6ª Turma, Data de  
Publicação: DEJT 17/08/2018. Disponível:  
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1907&digitoTst=40&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0144&submit=Consultar>>. Acesso em 04.Jan.2019.

\_\_\_\_ **Tribunal Regional do Trabalho 10**. Recurso Ordinário: 949200802110001 DF 00949-2008-021-10-00-1, Relator: Desembargadora Maria Piedade Bueno Teixeira, Data de Julgamento: 12/05/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: 29/05/2009. Disponível em:  
<[https://www.trt10.jus.br/processos/consultasap/?pagina=consulta\\_processo\\_fisico.php&idTRT10M=43](https://www.trt10.jus.br/processos/consultasap/?pagina=consulta_processo_fisico.php&idTRT10M=43)>. Acesso em: 04.Jan.2019.

\_\_\_\_ **Estatísticas de gênero**: uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010. Série estudos e pesquisas, nº 33. Rio de Janeiro: IBGE, 2014. Disponível em:  
<http://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=288941>. Acesso em 26.Mai.2018.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. **A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo**. Cad. Pesqui. [online]. 2000, n.110, pp. 67-104. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/cp/n110/n110a03.pdf>> Acesso em 09 de janeiro de 2019.

BULOS, Uadi Lammego. **Constituição Federal anotada**. São Paulo: Saraiva, 2002.

CAMPOS, Rosanita Monteiro de. **Mulher Brasileira: 20 anos.** São Paulo: Copyjet, 1988.

CANTELLI, Paula Oliveira. **Mulheres em movimento: Das velhas lutas aos novos sonhos.** v. 78, nº 07, Revista LTr.

CORTÊS, Iáris Ramalho. **Relembrando passagens da Constituinte.** In Caderno de Textos do Seminário Constituição 20 Anos: Estado, Democracia e Participação Popular. Câmara dos Deputados. Brasília, 27 e 28 de novembro de 2008.

COSTA, Ana Alice Alcântara. **O Movimento Feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política.** In Revista Gênero. Niterói, v.5, n.2, 1º sem, 2005.

**Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932.** Disponível em:

<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em: 10.Mai.2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 11ª Edição. São Paulo: LTr, 2012.

ENGELS, Friedrich. **A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado.** 9ª Ed. Editora Civilização Brasileira S.A. 1984.

**Entrevista ao informativo “Mulheres em Pauta”, boletim eletrônico de produção da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, ANO IV - Número 6 - Brasília, 30/05/2005.** Disponível em:

<<http://200.130.7.5/spmu/informativo/informativo.asp?edicao=6>>. Acesso em 21.Jan.2019.

FERNANDES, Cláudio. **"Família patriarcal no Brasil";** Brasil Escola. Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/historiab/familia-patriarcal-no-brasil.htm>>. Acesso em 02.Mai.2018.

FOUCAULT, Michel. 1988. **História da sexualidade I: A vontade de saber.** Rio de Janeiro: Edições Graal.

**Fragmento Carta da Mulher Brasileira aos Constituintes.** Disponível em:

<<http://www.mulher.org.br/violencia/cartadamulher.html>>. Acesso em: 05.Jan.2019.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos – o breve século XX: 1914-1991.** Tradução de Marcos Santarrita. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2003, 25.

IMPARATO, Ana Letícia; RAMOS, Anselmo Paulo. **Direitos da Mulher e seu Acesso à justiça no Estado Contemporâneo.** São Bernardo do Campo, 2009.

**Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).** Disponível em

<<http://www.ipea.gov.br/portal/>>. Acesso em 12.Mai.2018.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades,** 2ª Ed. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/segundaedicao.pdf>>. Acesso em 04.01.2019.

INSTITUTO ETHOS. **O que é SER?** 2011. Disponível em  
<[http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o\\_que\\_e\\_rse/o\\_que\\_e\\_rse.aspx](http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx)>. Acesso em: 09 de janeiro de 2019.

JÚNIOR GASPARETTO, Antonio. **Patriarcalismo**. Disponível em:  
<<http://www.infoescola.com/sociedade/patriarcalismo/>>. Acesso em 05.Mai.2018.

LAQUEUR, Thomas Walter. **Inventando o Sexo: Corpo e Gênero dos Gregos a Freud**. Rio de Janeiro, Relume Dumará, 2001, p. 10.

**Lei no. 7.353, de 29 de agosto de 1985**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/1980-1988/L7353.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1980-1988/L7353.htm)>. Acesso em 15.Jan.2008.

Lima, Cintia. **Breve história da imprensa feminista no Brasil**. Disponível em:  
<<http://ladyscomics.com.br/breve-historia-da-imprensa-feminista-no-brasil>>. Acesso em: 27 de jan. de 2019.

LOPES, Ana Maria D. Ávila. **Gênero, discriminação e tráfico internacional de mulheres**. Estudos sobre a efetivação do direito na atualidade: a cidadania em debate. Organizadora: Lília Maia de Moraes Sales. Fortaleza: Universidade de Fortaleza, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007.

MARUANI, Margaret. **La calificación, uma construcción social sexuada**. Economía y Sociología del Trabajo, Madrid, nº 21-22, p. 41-50, set.-dic 1993, p. 21.

MEIRA, Mara Cristina Ripoli; CENTA, Maria de Lourdes. **A EVOLUÇÃO DA FAMÍLIA E SUAS IMPLICAÇÕES NA EDUCAÇÃO DOS FILHOS**. Fam. Saúde Desenv., Curitiba, v.5, n.3, p.223-230, set./dez. 2003. Disponível em:  
<<https://revistas.ufpr.br/refased/article/viewFile/8085/5704>>. Acesso em 28/12/2018.

Millet, Kate. (1970). **Sexual politics**. New York: Doubleday & Company.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002.

MORAES, Eunice Léa de. **A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho**. In: Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: 2010, p.86.

MORGAN, Lewis Henry (1818/1881). **Homem da ciência norte-americano, etnógrafo, historiador da sociedade primitiva**, pp. 1-6, 12, 14-19, 21, 23, 28, 30ss, 37, 39s, 44 49, 71, 91, 93s, 105, 112, 117, 191s, 130, 140s, 150, 156, 177, 201.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011.

PINHEIRO, Luana; SOARES, Vera. **Retrato das desigualdades gênero e raça**. 1ª edição. Disponível em  
<<https://br.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=D211BR105G0&p=BRASIL+Retrato+DAS+DESIGUALDADES+G%C3%8ANERO+RA%C3%87A>>. Acesso em 10.Mai.2018.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo do Brasil**. São Paulo, Ed. Fundação Perseu Abramo, 2002.

PITANGUY, Jacqueline. **As mulheres e a Constituição de 1988**. mimeo. Disponível em: [www.cepia.org.br/images/nov089.pdf](http://www.cepia.org.br/images/nov089.pdf) - Acesso em 01/01/2019.

**PRÉ História**. Disponível em <<http://www.suapesquisa.com/prehistoria/>>. Acesso em 04.Mai.2018.

PRIORE, 2000, p. 9 apud LUZ e FUCHINA, 2013.

Programa PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA. **Rompendo fronteiras no mundo do trabalho – Brasília**: SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2016.

RAGO, Margareth. **Os feminismos no Brasil**: dos “anos de chumbo” à era global. Labrys, estudos feministas, v. 3, 2003.

RANGEL, Leonardo. **Nota sobre rendimentos e desigualdade racial, em 2003**. Brasília, Dioc/Ipea, julho de 2005.

RODRIGUES, Almira. **“Lugar de mulher é na política: um desafio para o século XIX”**. In: SWAIN, Tania Navarro e MUNIZ, Diva do Couto Gontijo. (orgs.). **Mulheres em ação: práticas discursivas, práticas políticas**. Florianópolis: Ed. Mulheres; Belo Horizonte: PUC Minas, 2005.

SCHUMAHER, Maria Aparecida; VARGAS, Elizabeth. **Lugar no governo: álbi ou conquista?** In Revista Estudos Feministas. Florianópolis, n. 2, nov, 1993.

SCHUMAHER, Schuma. **CNDM, uma visão histórica**. Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Brasília, 2004.

SCOTT, Joan Wallach. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade, Porto Alegre, n. 20, v.2, jul./dez. 1995.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 1999.

TARDIN, Elaine Borges; BARBOSA, Murilo Tebaldi; LEAL, Polliana da Costa Alberone. **Mulher, trabalho e a conquista do espaço público: reflexões sobre a evolução feminina no Brasil**. Revista Transformar, n. 7, 2015.

XAVIER, Elódia. (1998). **Declínio do patriarcado: a família no imaginário feminino**. Rio de Janeiro: Record, Rosa dos Tempos.