

**CURSO DE DIREITO**

Priscila de Freitas

**PERSPECTIVAS DAS MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO  
MERCADO DE TRABALHO**

Santa Cruz do Sul  
2015

Priscila de Freitas

**PERSPECTIVAS DAS MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO  
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade monografia, apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof<sup>a</sup>. Ms. Suzéte da Silva Reis  
Orientadora

Santa Cruz do Sul

2015

## **TERMO DE ENCAMINHAMENTO DO TRABALHO DE CURSO PARA A BANCA**

Com o objetivo de atender o disposto nos Artigos 20, 21, 22 e 23 e seus incisos, do Regulamento do Trabalho de Curso do Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC – considero o Trabalho de Curso, modalidade monografia, do/a acadêmico/a Priscila de Freitas adequado para ser inserido na pauta semestral de apresentações de TCs do Curso de Direito.

Santa Cruz do Sul, 4 de novembro de 2015.

Prof<sup>a</sup>. Ms. Suzéte da Silva Reis  
Orientadora

*À minha querida mãe Miriam, por ter me ensinado que nada nos vem por acaso.*

*As mulheres não são passivas nem submissas. A miséria, a opressão, a dominação, por reais que sejam, não bastam para contar a sua história. Elas estão presentes aqui e além. Elas são diferentes. Elas se afirmam por outras palavras, outros gestos.*

(PERROT, M. *Os excluídos da história*)

## AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer, primeiramente, aos meus pais, por, mesmo sem ter muitas condições financeiras, me fazerem acreditar que o meu crescimento dependeria de mim, de meu esforço e de minhas tentativas para buscar um futuro melhor e por sempre me incentivarem a gostar de estudar, ler, aprender.

Gostaria de agradecer a minha avó, por sempre ter me dito para manter os estudos em primeiro plano, frase que muitas vezes não dei a importância necessária, mas ao longo dessa caminhada acadêmica pude constatar o quão importante é. Agradeço também a minha irmã por ter me ajudado diversas vezes e gastado muita gasolina comigo. Agradeço principalmente a todas as mulheres da minha família, guerreiras, lutando por seus ideais. Acredito que a escolha de meu tema, ligado a questões de gênero, tem forte influência destas.

Agradeço a minha orientadora, Suzéte da Silva Reis, por não ter me deixado desistir, mesmo com as correrias enfrentadas nesse final de curso, por sempre ter sanado minhas dúvidas e sempre ter buscado incentivar a minha busca pelo conhecimento.

Agradeço as amizades adquiridas ao longo dessa jornada acadêmica, amizades às quais jamais serão esquecidas. Pelas lágrimas trocadas conjuntamente, os sofrimentos compartilhados, as crises, as vontades de largar tudo para o ar e desistir. Não sei como superaria isso tudo sozinha, sem vocês me ajudando e compartilhando suas angústias também, sem serem esquecidos os momentos de alegria, as comemorações de final de semestre. Agradeço também por sempre terem me acolhido em suas casas quando haviam compromissos no dia seguinte pela manhã e não havia transporte para que eu voltasse para casa.

Agradeço a minha empregadora, Luciane Olsefer, por em nenhum momento ter me negado saídas do trabalho para resolver questões relacionadas com a universidade, principalmente relacionados com o presente trabalho e ter escutado meus desabafos.

Agradeço a minha gata, por ter me feito parar várias vezes os trabalhos para dar um pouco de atenção para ela e para minha família e, assim, conseguir “dar um tempo para a cabeça”.

E, por fim, mas não menos importante, gostaria de agradecer a Deus, por sempre estar presente em cada degrau de minha jornada e acreditar em minha capacidade.

## RESUMO

O presente trabalho monográfico trata do tema “as perspectivas das mulheres vítimas de violência doméstica no mercado de trabalho”. Pretende-se, à luz de pesquisa em registros históricos, análise de legislações, atuais e antigas, e dados estatísticos, analisar, discutir e apresentar aspectos históricos que justificam e demonstram a atual situação das vítimas de violência doméstica e quais medidas deveriam/devem ser tomadas com a finalidade de melhorar tais condições. Com isso, utilizando de método de pesquisa hipotético-dedutivo, partindo de análise crítica da história das mulheres no mercado de trabalho, legislações garantidoras de direitos para as mesmas e pesquisa de dados estatísticos sobre os números da violência, busca-se identificar políticas públicas e normas garantidoras das quais o nosso sistema jurídico ainda carece. A importância de tal tema faz referência ao grande número de casos de violência doméstica ainda encontrados em nossa sociedade e a preocupação com a qual a sociedade, como um todo deveria dispensar, trazendo medidas que garantissem a estabilidade da mulher vítima em seu trabalho.

**Palavras-chave:** mulheres; direitos; trabalho; violência doméstica; estabilidade.

## **ABSTRACT**

The present monograph deals with the issue “the prospects of victims of domestic violence in the labor market”. It is intended, in the light of research on historical records, analysis in current and former legislation, and statistical data, to analyze, discuss and present historical aspects that justify and demonstrate the current situation of victims of domestic violence and what measures should/must be taken in order to improve such conditions. Thereat, using hypothetical-deductive research method, starting from critical analysis of the history of women in the labor market, guarantors law rights and statistical research on the issues of violence, it seeks to identify public policy and guarantors standards which our legal system still lacks. The importance of this issue references in the large number of domestic violence cases found in our society and the concern with which society as a whole should dispense, bringing measures to ensure the stability of women victims in their workplace.

**Palavras-chave:** women; rights; work; domestic violence; stability.



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2</b>	<b>TRABALHO E GÊNERO.....</b>	<b>11</b>
2.1	Breve retrospecto histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho.....	11
2.2	Novos cenários: Período fabril e jornadas de trabalho desumanas.....	16
2.3	Mulheres e trabalho no Brasil.....	21
<b>3</b>	<b>DIREITOS HUMANOS E DIREITO DO TRABALHO – GARANTIAS.....</b>	<b>26</b>
3.1	Direitos humanos e o fim das condições desumanas.....	26
3.2	Normas e garantias de gênero – a construção no âmbito mundial e no Brasil.....	32
3.3	Constituição Federal de 1988 e normas protetivas à mulher.....	36
<b>4</b>	<b>VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E SEUS REFLEXOS NO TRABALHO.....</b>	<b>41</b>
4.1	A violência sobre a qual ninguém quer falar.....	41
4.2	Disposições acerca do mercado de trabalho para as mulheres.....	46
4.3	O projeto de lei e uma possível nova garantia de emprego.....	50
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>53</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>56</b>
	<b>ANEXO A – Projeto de lei 6883/2013.....</b>	<b>59</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho objetiva apresentar, a partir de uma análise histórico-crítica com o emprego do método dedutivo de como se deu a inserção da mulher no mercado de trabalho, como as mesmas passaram a ter suas garantias, análise das tutelas especiais existentes para as trabalhadoras e as perspectivas para que as vítimas de violência doméstica possam ter assegurados seus empregos nesse período em que lutam pelo fim de tal violência, a qual abala além da vítima a sociedade como um todo.

As justificativas apresentadas em momento anterior dão-se pelo fato de a tutela da mulher frente ao mercado de trabalho ser tema recorrente em nossa sociedade, sendo que, cada vez mais, mulheres ocupam espaços os quais não eram imagináveis sob a perspectiva do século XVIII. Cada vez mais se fala de políticas visando eliminar a discriminação da mulher, assegurando condições de liberdade e igualdade de direitos. A escolha do presente tema deu-se ao fato da tramitação do projeto de lei, em análise pelo Congresso Nacional, sobre a garantia de estabilidade empregatícia à vítima de violência doméstica, mais uma tutela especial que pode consolidar-se em nosso meio jurídico.

O trabalho possui três momentos, sendo que no primeiro momento é trazida uma linha do tempo e breve análise de diversas sociedades existentes com suas diferentes culturas, no que diz respeito às relações familiares e relações de trabalho e, abordando como, em função de abusos sofridos pelos trabalhadores, houve a necessidade de criação de direitos que abarcassem as necessidades daqueles que estavam em situações desfavoráveis.

Em um segundo momento, o trabalho busca apresentar questões pertinentes aos Direitos Humanos, principalmente ligados aos trabalhadores, Direito do Trabalho, análise da Constituição Federal de 1988 e questões de gênero, trazendo abordagem principal às legislações pertinentes, tais como normas “benéficas” para mulheres.

Em um terceiro momento, o enfoque principal do trabalho dá-se a buscar a resposta do problema trazido no projeto, qual seja “Como as vítimas de violência doméstica podem buscar resguardar suas garantias no mercado de trabalho?”. Por consequência, será apresentado um breve estudo sobre a lei que trata da violência doméstica, Lei Maria da Penha, sendo apresentados dados estatísticos, índices de violência e correlacionando tal lei com o desempenho/adequação de tais vítimas no

mercado de trabalho. O trabalho aborda tal temática dando enfoque especial ao projeto de lei sobre a garantia de estabilidade empregatícia à vítima de violência doméstica, mais uma tutela especial que pode consolidar-se em nosso meio jurídico, em análise no Congresso Nacional.

## **2 TRABALHO E GÊNERO**

Para contextualizar a temática do presente trabalho é essencial fazer um retrospecto histórico, o que irá trazer maiores esclarecimentos sobre o que ocorre atualmente. É importante a análise de questões pertinentes ao tratamento obtido pela mulher ao longo dos anos e nas mais diversas sociedades. Questões essas que dizem respeito à como ocorreu a inserção da mulher no mercado de trabalho, jornadas de trabalho, remuneração, como era a jornada da trabalhadora-mãe, além de questões sobre casamentos arranjados e a submissão da mulher ao homem, pai e marido.

### **2.1 Um breve retrospecto histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho**

Em uma primeira abordagem, pode-se verificar que a mulher sempre esteve inserida, direta ou indiretamente, no mercado de trabalho. Elas estiveram presentes desde os primórdios da civilização, até os tempos atuais, devendo ser apresentado, neste primeiro momento, uma “linha do tempo”, destacando suas contribuições.

Nos tempos primitivos, segundo traz Miles (1989), as mulheres exerciam diversas atividades: caçavam, cuidavam das crianças, faziam vestimentas com o couro dos animais abatidos, fabricavam ferramentas (flechas, lâminas com pedras afiadas, dentre outras), trabalhavam com ervas e plantas no âmbito medicinal, cozinhavam, sendo que essas atividades eram, normalmente, feitas em grandes grupos, homens e mulheres caçavam, em conjunto, ajudando uns aos outros.

A autora segue, trazendo que após o período Pré-histórico, houve o momento onde a figura feminina passou a ser reconhecida como Grande Deusa, sendo santificada e adorada por todos. Tendo em vista tal “glorificação”, mulheres passaram a ser vistas como detentoras de poderes sobre os quais os homens cediam. Assim o sendo, passaram a controlar dinheiro e propriedades, a possuir direitos especiais no casamento e muitas podiam ser encontradas nos campos de batalha, lutando como homens. Uma das civilizações que mais se destacou com tal veneração às mulheres foi a do Egito antigo.

Por outro lado, enquanto era venerada por algumas civilizações, em outras encontravam certas disparidades, como refere Coulanges (1998) em relação às sociedades gregas e romanas no período da Idade Antiga. Por tratar-se de

sociedades patriarcais, quando a mulher casava e abandonava a casa de seu pai, deveria deixar também suas crenças e seus deuses e passar a acreditar nos mesmos deuses de seu esposo e orar para eles. Na época, conforme abordado pelo autor, cada família possuía deuses diferentes e, ao casar, a mulher deveria aprender com seu marido sobre aqueles que “protegem” sua casa e passar a venerá-los, não mais se valendo daqueles que eram cultuados em seu antigo lar, qual seja, o lar paterno.

Em mesmas civilizações, quando a mulher fosse estéril seria justo que ocorresse o divórcio e, quando o homem o fosse “um irmão ou parente do marido devia substituí-lo e a mulher era obrigada a entregar-se a esse homem” (COULANGES, 1998, p. 48). O autor segue, reforçando que família e a religião eram figuras muito importantes na época. Caso uma mulher viesse a ficar viúva, sem haver filhos de seu casamento, a mesma deveria casar-se com o parente mais próximo do falecido esposo. É possível analisar a importância do homem para tais sociedades, principalmente no que diz respeito ao nascimento, pois, quando nascia uma filha mulher, a mesma não satisfazia a necessidade de continuidade do culto familiar, pois, conforme exposto anteriormente, esta, ao casar-se, abandonaria as crenças da família paterna e assumiria as do marido. Caso nascesse o filho homem, as tradições de sua família seriam seguidas por sua esposa, quando este viesse a casar, levando adiante os deuses cultuados por sua família.

As desigualdades não se esgotam apenas no que diz respeito à continuidade de veneração religiosa. No momento da sucessão, segundo Coulanges (1998), a filha não teria direito a herança quando já estivesse casada, havia proibição, principalmente religiosa quanto a isso. Em alguns lugares, na época, as regras podiam divergir mas, normalmente ou a filha não herdava ou herdava porcentagem inferior a que o filho homem herdaria, caso o pai deixasse testamento para a mesma.

Se o pai tinha apenas uma filha, podia adotar um filho e dar-lhe sua filha em casamento. Podia também instituir por testamento um herdeiro que casasse com a filha. Se o pai de filha única morria, sem ter adotado, nem testado, o antigo direito exigia que fosse herdeiro o seu parente mais próximo, ficando este herdeiro na obrigação de casar com a filha. Por virtude deste princípio o casamento do tio com a sobrinha esteve autorizado, e até mesmo exigido, pela lei. Há mais: se esta filha já estava casada, devia desquitarse do marido para vir casar com o herdeiro de seu pai. O herdeiro podia também já casado; devia divorciar-se para casar com a parente. (COULANGES, 1998, p. 74).

É possível perceber que, a partir dos apontamentos feitos por Coulanges

(1998), que naquela época a religião não colocava a mulher em posição elevada, pois ela não tinha “voz”, não dava continuidade a sua família. Antes do casamento a mesma seguia as crenças e costumes da família de seu pai e, após o casamento, aos ritos religiosos da família de seu marido.

O direito grego, o direito romano e o direito hindu, oriundos destas crenças religiosas, concordam ao reputarem a mulher sempre como menor. A mulher nunca pode ter um lar para si, nunca poderá ser chefe do culto. Em Roma recebe o título de *materfamilias*, mas perde-o quando seu marido morre. Não tendo lar que lhe pertença, nada possui que lhe dê autoridade na casa. Nunca manda; não é livre, nem senhora de si própria, *sui juris*. Está sempre junto ao lar de outrem, repetindo a oração deste; para todos os atos da vida religiosa a mulher precisa de um chefe, e para todos os atos de sua vida civil necessita de tutor. (COULANGES, 1998, p. 86).

Saindo do foco dado sobre relações familiares e religiosas, é importante referir que, quanto ao trabalho feminino, conforme relatos dos registros mais antigos apresentados por Miles (1989), em Roma as mulheres desempenhavam atividades diversas: “Os registros mais antigos, como, por exemplo as inscrições tumulares, falam de lavadeiras, bibliotecárias e médicas, parteiras, costureiras, cabeleireiras por todo o mundo romano” (MILES, 1989, p. 176).

Avançando mais a frente na história, seguindo a linha de referida autora, nota-se que, enquanto a figura masculina é exaltada, em períodos como os de grandes guerras, descobertas de novos mundos, migrações com finalidades de povoar tais novos mundos, mulheres, ao exemplo de Joana D’Arc, são condenadas a fogueira apenas pelo fato de usar trajes masculinos, ou apenas sendo compreendidas como irrelevantes para a história,

pois a falta de atenção e a aceitação pacífica dispensadas ao trabalho da mulher estendia-se também a suas vidas e ambos uniram-se para garantir que tudo o que as mulheres fizeram fosse omitido dos registros da História. Documentos oficiais podem anotar cuidadosamente a produção anual de um fazendeiro, como por exemplo seu total de carne, leite, ovos ou cereais, sem jamais indagar que percentual disso foi produzido pelo trabalho de sua mulher. A indagação seria em si irrelevante – já que a mulher pertencia ao marido segundo as leis de todas as terras e, também, por seu próprio consentimento, resultando daí que os frutos de seu trabalho também eram dele. [...] Por definição, portanto, as únicas mulheres cujas atividades eram devidamente registradas não eram típicas da grande maioria trabalhadora – eram viúvas, por exemplo, que buscaram permissão legal para continuar com o negócio de seu finado marido, ou mulheres abandonadas ou fugitivas forçadas a se defenderem sozinhas. (MILES, 1989, p. 174).

A autora refere que as mulheres não se queixavam do excesso de trabalho, sendo que este era excessivo tendo em vista a má distribuição de tarefas. Em

nenhum momento era levado em consideração as duplas jornadas para as mulheres, onde exerciam seus papéis de mães, esposas e donas de casa, o que implicava em desproporcionalidade em diversos âmbitos: emocional, educativo, médico, doméstico, social e sexual.

Quanto mais duras as condições, mais duramente as mulheres tinham de trabalhar para manter suas famílias e criar o melhor ambiente possível para estas: as mulheres nas colônias norte-americanas, por exemplo, tinham de atender a uma variedade muito maior de exigências de habilidades e flexibilidade, do que seus maridos.<sup>1</sup> (MILES, 1989, p. 175).

Segundo Klein (1946), citado por Miles (1989, p. 179):

antes da revolução agrícola e industrial não havia quase nenhum trabalho que as mulheres não realizassem. Nenhum trabalho era duro ou exaustivo demais para elas. Nos campos e nas minas, nas manufaturas e lojas, nos mercados e estradas, bem como nas oficinas e em casa, as mulheres viviam ocupadas ajudando seus homens, substituindo-os em caso de ausência e morte, ou contribuindo com sua labuta para a renda familiar.

Com o passar dos anos e a “compulsão judeu-cristã de trancar as mulheres em casa e controlar rigidamente qualquer possibilidade de acesso das mesmas à vida pública” (MILES, 1989, p. 182), as mulheres passaram a exercer grande parte de suas atividades no ramo doméstico, tendo em vista o patriarcalismo, termo compreendido, por Pena (1981, p. 71), como “as relações sociais de reprodução, organizadas na família e que designam à mulher o trabalho reprodutivo”.

O trabalho doméstico (fazer e determinar compras, cuidar e dirigir a educação dos filhos, responsabilizar-se pela cozinha, limpeza da casa, roupas, organização do espaço doméstico, etc.) é basicamente uma atividade reprodutiva porque através dele a mulher cria valores de uso através dos quais trabalhadores e herdeiros sobrevivem rotineiramente. [...] O trabalho doméstico está no cerne da opressão feminina e enquanto o casamento incluí-lo como um mecanismo, através do qual serviços são prestados gratuitamente e crianças geradas e criadas, tendo uma mulher como responsável, a opressão dessa, com ou sem propriedade, com ou sem alternativa de um trabalho assalariado, parece inevitável. (PENA, 1981, p. 73).

Enquanto sociedades encontravam-se passando por esse período de mulheres apenas no trabalho doméstico, Miles (1989) apresenta a situação de outros países, outras civilizações onde, às mulheres era atribuída a principal força de trabalho

---

<sup>1</sup> No relato, a autora traz que o trabalho dos homens era bem rude, tinham de limpar terras, derrubar árvores, remover raízes, porém, acreditavam ser um preço razoável a ser pago para não precisarem cozer, lavar roupas, fiar, tecer, plantar, cuidar dos filhos, ensinando-os a escrever, dentre outros.

responsável pela construção de represas, como ocorrido no Havaí, ou eram as responsáveis pela alimentação, pescando peixes e colhendo algas, como ocorria na Austrália.

A autora ainda retrata, seguindo a linha cronológica que, muitas vezes a mulher era vista como criatura inferior, principalmente do ponto de vista que diz respeito ao mérito do trabalho da esposa em relação ao trabalho do marido, pois:

trabalho de esposa compreendia todas as tarefas que a mulher tinha de executar para seu marido, de natureza física, sexual, muitas vezes nauseante. Em seu nível mais alto, trabalho de esposa queria dizer tarefas que só recaíam sobre a mulher quando esta era casada, porque **por mais pobre que o marido fosse, ele sempre precisava de alguém que lhe fosse inferior** [...]. (MILES, 1989, p. 188, grifos próprios).

Ao chegar no período das revoluções e guerras, muitas mulheres se identificaram com as causas que compreendiam as lutas e, sendo assim, não encontraram empecilhos para atuar na causa:

a partir desse momento, na guerra, como no trabalho, era impressionante o quanto as mulheres eram capazes de fazer e quão pouco eram perturbadas por noções de fraqueza corporal ou incapacidade mental. Desde as primeiras manifestações do sentimento revolucionário na América, as mulheres estiveram na linha de frente, tanto em combate ativo quanto na coragem para o pensamento independente que o estimulava. (MILES, 1989, p. 201).

Conforme a autora relata, foi esse sentimento revolucionário que as fez reivindicar melhores condições e mais direitos, principalmente quando ao tratar-se de salário, pois enquanto os homens já recebiam salário diário em torno de trinta *sous* (moeda da época) as mulheres não recebiam mais que a metade desse valor. Tomada por esse sentimento de busca pela igualdade, Olympe de Gouges formulou a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã.

Mães, filhas, irmãs, mulheres representantes da nação reivindicam constituir-se em uma assembléia nacional. Considerando que a ignorância, o menosprezo e a ofensa aos direitos da mulher são as únicas causas das desgraças públicas e da corrupção no governo, resolvem expor em uma declaração solene, os direitos naturais, inalienáveis e sagrados da mulher. Assim, que esta declaração possa lembrar sempre, a todos os membros do corpo social seus direitos e seus deveres; que, para gozar de confiança, ao ser comparado com o fim de toda e qualquer instituição política, os atos de poder de homens e de mulheres devem ser inteiramente respeitados; e, que, para serem fundamentadas, doravante, em princípios simples e incontestáveis, as reivindicações das cidadãs devem sempre respeitar a constituição, os bons costumes e o bem estar geral. Em consequência (sic), o sexo que é superior em beleza, como em coragem, em meio aos



sofrimentos maternais, reconhece e declara, em presença, e sob os auspícios do Ser Supremo, os seguintes direitos da mulher e da cidadã [...]. (Preâmbulo da Declaração dos Direitos da Mulher e Cidadã, de Olympe de Gouges – <<http://www.direitoshumanos.usp.br>>).

Mesmo com todo esse esforço e busca das mulheres por suas melhores condições, “nunca houve qualquer intenção por parte dos revolucionários de corrigir a posição da mulher, nem sequer de reconhecer que teriam exigências separadas.” (MILES, 1989, p. 213), frustrando a luta por igualdades na época.

Posteriormente, já no período do século XVIII, deu-se espaço para a vinda do período industrial, onde as disparidades não encontraram seu fim, mas houve piores condições e jornadas de trabalho mais exaustivas, conforme segue.

## **2.2 Novos cenários: Período fabril e jornadas de trabalho desumanas**

Com o fim da Idade Média, o início da Idade Moderna, o desenvolvimento da burguesia dominando o capital e, conseqüentemente o desenvolvimento do proletariado “a classe dos operários modernos, que só vivem enquanto têm trabalho e só têm trabalho enquanto o seu trabalho aumenta o capital.” (MARX e ENGELS, 1998, p. 12). Assim, com a criação do maquinário houve a modificação do modo pelo qual o homem, através do trabalho, adquire o que lhe é necessário para a sua sobrevivência.

Marx (2006) destaca a força de trabalho como mercadoria, onde aquele que possui o dinheiro pode encontrar disponível no mercado aquela e estipular uma compra e venda, onde o que possui a força de trabalho a vende por valor que corresponderá ao necessário para sua subsistência e o que possui o dinheiro, o paga, como contraprestação. Porém, esse contrato deve ser por tempo determinado, pois se o possuidor da força de trabalho vender-se para sempre, pode vir a tornar-se escravo. Segundo Marx (2006, p. 198):

[...] tem sempre de manter sua força de trabalho como sua propriedade, sua própria mercadoria, o que só consegue se a ceder ao comprador apenas provisoriamente, por determinado prazo, alienando-a sem renunciar à sua propriedade sobre ela.

Tendo em vista que, devido ao sistema econômico capitalista, o trabalho passa a ser subordinado ao capital, tornando claro que: “o produto é propriedade do capitalista, não do produtor imediato, o trabalhador. O capitalista paga, por exemplo,

o valor diário da força de trabalho.” (MARX, 2006, p. 219).

A indústria é vista como filha do capitalismo, trazendo sua marca, sendo assim a mesma

só pôde nascer graças à racionalização econômica do trabalho – implicada obrigatoriamente em sua funcionalização -, que perpetua em seu funcionamento como uma exigência impressa na materialidade de sua maquinaria. Nascida da separação entre o trabalhador e “seu” produto e os meios de produzi-lo, a maquinaria industrial torna necessária essa separação, mesmo quando não foi concebida com esse propósito. Não é passível, por sua própria natureza, de ser apropriada pelos trabalhadores e assim permaneceria mesmo abolida a propriedade dos meios de produção e, com ela, o primado do lucro (GORZ, 2003, p. 57, grifos no original).

Sendo assim, cabe destacar que, tendo em vista diversas mudanças ocorridas nesse momento da história, onde se passou a desvalorizar os trabalhos individuais e manuais, efetivados pelos artesãos, sem falar na cultura de subsistência familiar, onde cada família buscava plantar e investir na pecuária para seu sustento, as indústrias ganharam força e

o trabalho dos proletários perdeu, com a expansão da maquinaria e da divisão do trabalho, todo o caráter autônomo e, portanto, todos os atrativos. O proletário torna-se um mero acessório da máquina, e dele se exige apenas o manejo mais simples, mais monótono e mais fácil de aprender. Assim, os custos do operário se reduzem quase aos meios de subsistência de que necessita para o seu sustento e para a reprodução da sua espécie. O preço de uma mercadoria e, portanto, o do trabalho também, é, todavia, igual ao seu custo de produção. Logo, quanto mais cresce o caráter enfadonho do trabalho, mais se reduz o salário. Mais ainda, na medida em que crescem a maquinaria e a divisão do trabalho, cresce também a quantidade de trabalho, seja pelo aumento das horas de trabalho, seja pelo aumento do trabalho exigido num determinado lapso de tempo, seja pela aceleração do movimento das máquinas etc. (MARX e ENGELS, 1998, p.13).

Perrot (1992) aponta que o século XIX foi o que mais deu visibilidade a divisão de tarefas. Principalmente pelo fato de que o trabalho salariado da mulher no período fabril, foi, de fato, temporário, tendo em vista as necessidades da família. A autora aborda que a mulher não teve muito espaço nesse período da história, sendo que os relatos fixavam-se somente para a apontá-las trabalhando em fábricas de tecido, costuras e com tarefas relacionadas ao lar, como, por exemplo, a educação dos filhos, para prepara-los para o mercado de trabalho.

Conforme a habilidade e força exigidas por consequência do maquinário o trabalho exclusivo dos homens pode ser feito tanto por crianças quanto pelas mulheres. Nesse sentido, “[...] diferenças de sexo e idade já não têm qualquer importância social para a classe operária. Há apenas instrumentos de trabalho que,

conforme a idade e o sexo, têm custos diferentes.” (MARX e ENGELS, 1998, p. 14).

Sendo assim, como Miles (1989) retrata, ocorreu a perda da parceria que existia anteriormente no trabalho, entre homem e mulher. Até mesmo aquelas que exerciam trabalhos domésticos ou agrícolas, vendendo o excedente de suas necessidades, ganhavam uma quantia significativa de dinheiro, e, ao passarem ao *status* de trabalhadoras assalariadas do sistema fabril, acabaram por ficar restritas a receber determinado valor semanal, sendo que muitas vezes recebiam menos que as próprias crianças. O que acabou por reformular os conceitos, trazendo a tona o conceito de inferioridade da mulher.

Com a mudança da economia agrícola para a industrial, do campo para a cidade, da casa para a fábrica, as mulheres perderam a flexibilidade, o *status* e o controle de seu trabalho que tinham antes. Em seu lugar, foi-lhes concedido o privilégio de assumir ocupações inferiores e exploradas, a dupla carga de trabalho remunerado e doméstico, e a responsabilidade exclusiva pelos cuidados dos filhos que vem pesando sobre elas desde então. Cada uma das mudanças da Revolução Industrial acabou tendo impacto adverso na vida da mulher, em conjunto, o resultado foi devastador, de maneira que não poderiam sequer serem previstas. (MILES, 1989, p. 216).

Marx e Engels (1998, p. 26) trazem uma visão capitalista acerca da diferença de gênero, sendo que, neste contexto apresentado pelos autores

o burguês vê na mulher um mero instrumento de produção. Ouve dizer que os instrumentos de produção devem ser explorados coletivamente e, naturalmente, não podem pensar senão que o destino de propriedade coletiva caberá igualmente às mulheres. Não pode conceber que se trata precisamente de suprimir a posição das mulheres como meros instrumentos de produção.

Como a contraprestação pelo serviço prestado pelos trabalhadores, o salário, era medido conforme o tempo despendido pelos trabalhadores para que o produto final fosse fabricado, conforme Marx (2006) aborda e, além deste período compreendido pelo necessário à produção havia mais outro, período no qual o capitalista proprietário da empresa lucrava, não havia limites que as indústrias respeitassem.

E com a inobservância de limites, deu-se início aos abusos decorrentes do trabalho excedente. Marx (2006) traz o exemplo da indústria de cerâmica de Staffordshire, Inglaterra, a qual sofreu diversos inquéritos, onde as condições eram muito precárias para os trabalhadores, principalmente mulheres e crianças, sendo que os médicos alegavam que as gerações de trabalhadores que iniciavam sua

jornada encontravam-se com a saúde pior do que a da geração anterior. O Dr. J. T. Arledge, médico diretor do Hospital de North Staffordshire traz o seguinte relatório:

como classe, os trabalhadores de cerâmica, homens e mulheres, (...) (sic) representam uma população física e moralmente degenerada. São em regra franzinos, de má construção física, e frequentemente têm o tórax deformado. Envelhecem prematuramente e vivem pouco, fleumáticos e anêmicos. Patenteiam a fraqueza de sua constituição através de contínuos ataques de dispepsia, perturbações hepáticas e renais e reumatismo. Estão especialmente sujeitos a doenças do peito: pneumonia, tísica, bronquite e asma. Sofrem de uma forma peculiar desta última, conhecida pelo nome de asma de oleiro ou tísica de oleiro. Mais de 2/3 deles sofrem de escrofulose, que ataca as amígdalas, ossos ou outras partes do corpo. A degeneração da população deste distrito não é muito maior exclusivamente porque ocorre o recrutamento de pessoas das zonas adjacentes, além do casamento com outros tipos raciais mais sadios. (MARX, 2006, p. 285).

O mesmo também ocorre em outros países, conforme relatado pelo mesmo autor, como, por exemplo, em uma fábrica de fósforos na Escócia, onde é relatado que em inverno anterior, no ano de 1862, várias moças não compareceram ao trabalho, tendo em vista doenças causadas por excesso de trabalho, onde, muitas vezes ao longo das jornadas, os supervisores tinham de gritar com as mesmas para que estas se mantivessem acordadas.

Uma notícia que repercutiu, em meados de 1863, foi a morte da modista Mary Anne Walkley, 20 anos, a qual trabalhava em uma casa de modas renomada.

A velha história tantas vezes contada, foi de novo descoberta: moças que trabalham ininterruptamente 16 ½ horas, durante a temporada às vezes 30 horas consecutivas, sendo reanimadas, quando fraquejam, por meio de xerez, vinho do Porto ou café. Estava-se então, no auge da temporada. Era necessário concluir, como num passe de mágica, os vestuários luxuosos das damas da nobreza convidadas para o baile em homenagem à princesa de Gales, recentemente importada. Mary Anne Walkley tinha trabalhado 26 ½ horas sem interrupção, juntamente com 60 outras moças. Elas formavam grupos, ficando cada grupo de 30 num aposento cuja capacidade cúbica mal chegava para conter o ar necessário para elas. À noite, elas se revezavam duas a duas numa cama que ficava dentro de um dos cubículos de madeira em que se dividia um quarto de dormir. E esta era uma das melhores casas de moda de Londres. Mary Anne Walkley adoeceu na sexta-feira e morreu no sábado, sem antes ter terminado sua última tarefa, para surpresa da Sra. Elisa. (MARX, 2006, p. 294).

Marx (2006) traz apontamentos gerais sobre as condições das costureiras, pois na época em que o mesmo estava efetivando seus estudos, os ateliers de costura eram bastante comuns e, as más condições as quais as empregadas estavam expostas eram mais comuns ainda. Ele traz também diversos relatórios feitos por médicos sobre as condições de trabalhadores, sendo importante apresentar o feito,

Dr. Richardson:

as costureiras [...] sofrem de um tríplice infortúnio: excesso de trabalho, carência de ar e deficiência de alimentação ou de digestão. [...] Uma costureira pode conseguir um pequeno círculo de clientes, mas a concorrência força-a a trabalhar em casa até a morte, para não perder a clientela, e ela tem que impor esse trabalho em excesso às suas auxiliares. Se o negócio fracassa ou se ela não pode se estabelecer por conta própria, procura uma casa de modas, onde o trabalho não é menor, mas o pagamento é certo. Assim colocada, torna-se uma simples escrava, ao sabor das flutuações da sociedade. Ora esta em casa num cubículo, morrendo de fome ou quase; ora trabalha 15, 16 e até 18 horas das 24 em atmosfera suportável, sem poder digerir os alimentos, mesmo se forem bons, por falta de ar puro. É por causa dessas vítimas que prolifera a tísica, que não passa de uma doença oriunda do ar viciado. (MARX, 2006, p. 295).

Miles (1989) também fala sobre os castigos aos quais as mulheres eram sujeitas em seu trabalho, em linhas gerais, não se atendo a determinada categoria, como Marx (2006) fez ao referir-se as costureiras. Castigos que eram impingidos às mesmas por não agirem conforme o esperado. Castigos corporais muitas vezes, onde resultavam em quebra de membros. Porém, não eram apenas os castigos e a certa falta de polidez recebida por estas que marcaram presença em sua rotina. Cabe ressaltar que, as mulheres, em sua grande maioria, estavam acostumadas com tarefas domésticas quando ocorreu a transição para os trabalhos em indústrias, causando vários choques em suas rotinas e culturas.

Para as mulheres projetadas de suas vidas de trabalho baseada no lar para a rotina fabril, a rispidez da disciplina era apenas um entre muitos choques. Primeiro vinham as horas de trabalho ininterrupto: uma jornada de trabalho das cinco horas da manhã às oito horas da noite era corriqueira e, em momentos de maior necessidade de produção podia começar às três da madrugada e terminar às dez da noite sem qualquer aumento de remuneração. A carga horária em si não diferiria muito da enfrentada pela mulher que trabalhava em casa, mas o ritmo forçado do trabalho sem possibilidade de interrupção, descanso ou qualquer tipo de variação, transformava-a em tormento mental, tanto quanto físico. (MILES, 1989, p. 218).

Com a ascensão do maquinário e o despertar das grandes guerras mundiais, tem-se que pelo fato dos homens passarem a ter de combater os inimigos nas guerras, as mulheres passaram a ser a maior parte da força do trabalho e, tiveram de se adaptar as evoluções que foram ocorrendo com relação às máquinas, além de encontrarem-se como principal fonte de renda da família, trabalhando para o seu sustento e de seus filhos.

A marcha do progresso [...] raramente é benvinda por aquele que ela vai atropelando. Para as mulheres que tiveram de enfrentar a necessidade de

alimentar as máquinas que apareceram graças às inovações masculinas a que ninguém resistiu, condenadas a servir os novos deuses do poder por quantias ofensivas, a invenção tornou-se na verdade a mãe da necessidade. Com esse trabalho e esses salários, as mulheres não podiam viver. As mulheres casadas ou casáveis ficaram, portanto, algemadas ao matrimônio pelo grilhão de aço da necessidade da sobrevivência, enquanto as mulheres sozinhas pagava por sua condição anômala com tudo o que tinham – ou, brutalmente, que não tinham. (MILES, 1989, p. 223).

Assim, é possível notar os grandes impactos que foram sofridos pela coletividade, principalmente em relação às mulheres, presas ao trabalho para trazer o sustento aos seus. Ao mesmo tempo em que trabalhavam, lutavam por condições melhores, lutavam por condições mais humanas.

Movimentos ocorridos no século XX foram cruciais para efetivar a separação do sindicalismo com o movimento feminino, conforme aborda Perrot (1992, p. 211) “o sindicalismo recusa as formas de expressão das mulheres como selvagens, irresponsáveis, pouco adequadas à dignidade dos trabalhadores”.

Com base no que foi apontado, nota-se que a necessidade de reconhecimento das disparidades, principalmente na esfera do trabalho, foi ponto crucial para que fosse iniciada a busca por uma esfera de direitos, compreendidos como humanos, e direitos escritos, consolidados, para que passasse a existir certa segurança para as relações entre o povo. Porém, antes de passarmos às normas legais e seu surgimento ao longo da história, cabe abordar como a figura feminina era vista no Brasil, país ao qual o presente trabalho foca sua atenção.

### **2.3 Mulheres e trabalho no Brasil**

Anteriormente foram expostas questões de estruturas familiares e mulheres em relação ao trabalho em âmbito mundial, sendo feito um apanhado das mais diferentes e absurdas condições encontradas. Não se pode deixar de abordar como foi a “evolução” no Brasil, pois é frente a tal país que a presente pesquisa se relaciona, onde se busca responder ao problema inicial. Cabe trazer então, um retrospecto sobre questões familiares e de trabalho com relação ao Brasil.

Conforme apresentado por Scott (2012), no Brasil, período colonial, a prática de casamentos arranjados era comum, não tendo a mulher direito a escolha. Nos anos de mil e oitocentos, além da abolição da escravatura e o advento da República do Brasil, também se passou a ter mais liberdade, a “escolha” de seu companheiro iniciou a advir do amor. Nessa época também, como traz a autora, a mulher a ter

dois “deveres” principais: o primeiro como sendo uma mãe dedicada, preocupada com a educação de seus filhos, sem mais recorrer às amas de leite e, o segundo, ligado a ser uma esposa que respeitasse seu marido e que fosse submissa a esse.

Pena (1981) discorre sobre o trabalho feminino no período industrial. Traz a autora que, no período compreendido entre os anos de 1850 e 1950 ocorreram três momentos do trabalho da mulher nas fábricas, sendo o primeiro relacionado com a sua integração no setor fabril, sendo que, após, houve o seu direcionamento para atividades ligadas ao lar, o que é confirmado por Scott (2012, p. 18) “em 1872 (ano do primeiro recenseamento geral do Brasil), as mulheres constituíam 76% da força de trabalho nas fábricas; já em 1950 somavam pouco mais de 20%.” Tais autoras justificam a baixa ocorrida em função da grande demanda migratória para o Brasil, com a qual se passou a ofertar mão de obra masculina.

Como houve diminuição na mão de obra feminina, a mulher/mãe de família tinha o dever de “preparar” os filhos para o trabalho, fazendo com que, desde cedo, se acostumassem com rotinas de trabalho e que fossem disciplinados.

Assim como ocorreu na Europa com a Revolução Industrial, o Brasil também teve sua fase de modernização, conforme Matos e Borelli (2013), tendo em vista migrações, crescimento da urbanização, fim da monarquia<sup>2</sup> e da escravidão. Nesse período houve diversas mudanças econômicas e sociais e o crescimento da mulher trabalhando no campo e na cidade.

Rago (2004) aponta que a industrialização ocorrida no Brasil iniciou-se no Nordeste, tendo em vista indústria de tecidos de algodão da Bahia, sendo que, após, começou a deslocar-se para a região Sudeste. A autora sustenta que o estado do Rio de Janeiro teve a maior concentração de operários do país, só sendo superado pelo estado de São Paulo em 1920.

As mulheres eram responsáveis por 70% da mão de obra em indústrias de fiação e tecelagem, da mesma forma como assim o eram as mulheres europeias. Também eram responsáveis pelo setor do vestuário, setores de manufaturas, tais como as de fósforos, velas, cigarros, fumos. Já na construção civil, não estavam tão presentes, “pesava na opção por empregar mulheres em determinados setores a ideia bastante difundida de que delicadeza para lidar com certos produtos, submissão, paciência, cuidado e docilidade eram atributos femininos”. (MATOS e

---

<sup>2</sup> Monarquia compreendida como o regime de governo no qual o monarca, chefe de estado e governo, normalmente conhecido como rei, exercia o poder sobre determinada região, de forma vitalícia, sendo que, na maioria das vezes, havia hereditariedade no cargo.

BORELLI, 2015, p. 128), segundo o raciocínio de Pena (1981), essa seria caracterizada como o segundo momento da participação feminina nas indústrias.

Também não diferente da Europa, seguindo o que as autoras abordam, no Brasil os salários recebidos pelas mulheres eram inferiores aos dos homens, havia jornadas extensas, muitas vezes sem direito ao descanso semanal. O que, segundo Pena (1981), trata-se do terceiro momento da participação feminina, onde a concentração do gênero em atividades tidas como sem qualificação e com as piores remunerações.

No que se relaciona com as mulheres dos grupos sociais mais baixos, como por exemplo, ex-escravas, Pena (1981) traz que, para essas, era mais comum encontra-las trabalhando em atividades mais relacionadas com o setor doméstico, tais como atividades de lavadeiras, passadeiras, costureiras, doceiras, arrumadeiras. Suas opções de emprego eram as mais simples e pior remuneradas, tendo em vista o fato de que as mulheres negras mantinham seu baixo “nível social”. Enquanto as mulheres jovens, de classes mais altas, podiam ser encontradas trabalhando como enfermeiras e, muitas vezes, como professoras.

Normalmente, as mulheres negras são apresentadas, na documentação disponível, como figuras extremamente rudes, bárbaras e promíscuas, destituídas, portanto, de qualquer direito de cidadania. [...] Muitos esforços foram feitos para que os imigrantes viessem predominantemente dos países europeus, e “não da Ásia, nem da África”, conforme afirmavam os defensores dessa tese. (RAGO, 2004, p. 582, grifos no original).<sup>3</sup>

Na metade do século XX, tendo em vista a superpopulação decorrente de migrações que veio a assumir o lugar no setor industrial, a mulher perdeu seu espaço, conforme aborda Pena (1981, p. 131)

[...] expulsas paulatinamente das fábricas, as mulheres continuavam a trabalhar nos *ateliers* domésticos e prestando humilhantes serviços pessoais; no jogo de esconde-esconde ao qual estavam submetidas, no canto escuro de suas famílias, elas reproduziam o proletariado para as fábricas e criavam o excedente para o capital [...].

Com a perda de espaço da mulher no ambiente de trabalho, passou-se a uma concepção de que a mulher deveria ser figura presente na família, educando seus filhos e preparando-os para o mercado de trabalho, bem como abordado anteriormente no que diz respeito à Europa. Não diferente de lá

---

<sup>3</sup> A tese a qual a autora se refere é a de “embranquecimento e fortalecimento da raça” brasileira, onde pode-se constatar o preconceito sofrido pelos negros e negras, ex-escravos presente na sociedade.



muitos acreditavam, ao lado dos teóricos e economistas ingleses e franceses, que o trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, tornaria os laços familiares mais frouxos e debilitaria a raça, pois as crianças cresceriam mais soltas, sem a constante vigilância das mães. As mulheres deixariam de ser mães dedicadas e esposas carinhosas, se trabalhassem fora do lar; além do que um bom número delas deixaria de se interessar pelo casamento e pela maternidade. (RAGO, 2004, p. 585).

Nessa época, houve o surgimento de códigos abordando como a figura feminina devia se portar, como traz Rago (2004), cabendo ressaltar que tais códigos traziam essas questões de postura para as mulheres vindas de famílias de classes bem providas na sociedade. O moralismo<sup>4</sup> era muito importante na época. Por outro lado, as trabalhadoras pobres

eram consideradas profundamente ignorantes, irresponsáveis e incapazes, tidas como mais irracionais que as mulheres das camadas médias e altas, as quais, por sua vez, eram consideradas menos racionais que os homens. No imaginário das elites, o trabalho braçal, antes realizado em sua maior parte pelos escravos, era associado à incapacidade pessoal para desenvolver qualquer habilidade intelectual ou artística e à degeneração moral.[...] as várias profissões femininas eram estigmatizadas e associadas a imagens de perdição moral, de degradação e de prostituição. (RAGO, 2004, p. 589).

Saffioti (1984) aborda que, diferentemente do ocorrido nos países europeus, onde a utilização da mão de obra feminina deu-se em função do ocorrido no período da 2ª Grande Guerra, a cultura do machismo<sup>5</sup> presente no Brasil tornou a inserção da mulher no mercado de trabalho mais difícil, sendo grandes as discriminações sofridas pelo gênero.

A autora faz paralelos entre Europa e região latino-americana, apontando que nas áreas mais subdesenvolvidas (América Latina) as “técnicas de dominação das mulheres e as justificativas de sua expulsão do mercado de trabalho são mais rudes e menos refinadas que nas nações desenvolvidas.” (SAFFIOTTI, 1984, p. 86). Em outras palavras, ela afirma que, na Europa, o preconceito perdeu muito espaço, frente a necessidade de mão de obra e de trabalho para o sustento da família, enquanto que, nos países latino-americanos, principalmente Brasil, pelo fato de não ter havido esse momento de crise e necessidade de trabalho e mão de obra, a prática de desigualdades manteve-se forte.

Segue, fazendo apontamentos sobre o caráter ambíguo que a mulher sofre no

---

<sup>4</sup> Moralismo sendo compreendido como o comportamento filosófico ou religioso que elege como valor principal a moral.

<sup>5</sup> Supervaloração de características e atributos ligados ao sexo masculino.

processo de socialização<sup>6</sup>, que faz da mulher uma trabalhadora diferente, pelo fato de não ter sua personalidade constituída pelos padrões. Aponta também que, até a elaboração de sua obra, não havia qualquer pesquisa que mostrasse a real situação da mulher frente ao mercado de trabalho brasileiro, apenas um pequeno estudo setorial do estado de São Paulo.

Por ora, a mulher brasileira continua a sofrer um alto grau de discriminação. Salvo em funções públicas, onde os salários são padronizados que para homens quer para mulheres, os elementos femininos recebem, via de regra, menor remuneração e são alijados dos postos de mando e das posições que exigem força de trabalho mais qualificada. Na indústria, elas representam um quarto do pessoal empregado em funções não especializadas, mas rareiam nas demais: há apenas uma mulher para seis homens nas funções médias e somente uma mulher para 19 homens nas tarefas profissionais de nível superior. (SAFFIOTI, 1984, p. 93).

Após essa análise de diversas questões históricas relacionadas com o ingresso da mulher no mercado de trabalho, além de questões familiares e comportamentais, cabe passar ao segundo momento, onde serão abordadas questões pertinentes ao emprego de direitos, garantias e normas que foram surgindo, ao longo dos tempos. Normas assecuratórias de direitos para todos e normas mais restritas, focalizadas no gênero.

---

<sup>6</sup> Ou seja, saída do âmbito familiar e doméstico e entrada no mercado de trabalho, sendo compreendida como assalariada.

### 3 DIREITOS HUMANOS E DIREITO DO TRABALHO – GARANTIAS

No segundo capítulo, cabe trazer informações quanto à legislação que passou a existir, a fim de garantir condições favoráveis aos trabalhadores que sofriam com condições de trabalho análogas às condições de escravos. Importante ressaltar que, primeiramente, serão abordados os primórdios dos direitos humanos, em âmbito mundial, sendo ao final, trazidas normas específicas brasileiras acerca de proteções e direitos para as mulheres, sendo estas o objeto do presente trabalho.

Tal abordagem apresenta, primeiramente, reflexões acerca dos direitos humanos, seu surgimento e aplicação. Após, passa-se a explanação de direitos humanos voltados para os trabalhadores, sendo na sequência exploradas convenções da OIT específicas ao trabalho das mulheres, além de análise as Constituições Federais brasileiras e, por fim, normas constantes na Consolidação das Leis Trabalhistas.

#### 3.1 Direitos humanos e o fim das condições desumanas

Primeiramente, é importante salientar a necessidade que deu origem ao reconhecimento dos direitos humanos em âmbito mundial. Para tanto, é essencial a abordagem feita por Pozzoli e Antico (2011) onde tais autores tratam da sociedade burguesa europeia e sua necessidade em possuir segurança, ou seja, a necessidade de obterem regulamentações para assegurar suas garantias foi ponto essencial para que o positivismo<sup>7</sup> criasse forma, principalmente por nesse período haverem várias disparidades nas normas vigentes em grande parte da Europa.

A codificação surge em virtude de um duplo imperativo sócio-econômico (sic): o primeiro era a necessidade de pôr em ordem o caos do direito privado, a fim de garantir a segurança com justiça das expectativas e atender, desta maneira, às necessidades do cálculo econômico-racional de uma economia capitalista em expansão. Enfim, o desenvolvimento de uma política pública de inclusão social, em cumprimento de promessas feitas nas lutas contra os regimes autoritários existentes antes da instituição do Estado de Direito, como conhecemos nos dias atuais. O segundo era fornecer ao Estado, por meio da lei, um instrumento eficaz de intervenção na vida social. (POZZOLI; ANTICO, 2011, p. 6).

Concretiza-se tais definições de relevância para a matéria de gênero. Conforme aborda Gorczewski (2009) cronologicamente, os direitos humanos

---

<sup>7</sup> Positivismo compreendido como norma escrita, positivada.

dividem-se em quatro gerações. Em um primeiro momento, primeira geração, tem-se que os direitos humanos surgiram como resultados de lutas travadas entre os burgueses e o absolutismo. O marco dessa geração é a Revolução Francesa, ocorrida em 1789, a qual possuía como lema liberdade, igualdade e fraternidade. Tratavam-se de direitos de oposição a certas ações do Estado, a não-intervenção deste nas relações entre particulares.

Referem-se aos direitos e às liberdades de caráter individual: direito à vida, a uma nacionalidade, à liberdade de opinião, o direito de asilo, à proibição de tortura ou tratamento cruel, desumano ou degradante, à proibição da escravidão, ao direito de propriedade, à inviolabilidade de domicílio etc. (GORCZEVSKI, 2009, p. 133).

A segunda geração dos direitos humanos, conforme destaca o autor, ao contrário dos direitos de primeira geração, nesse período, são abordados direitos coletivos. Surgiram no fim do século XIX e estavam vinculados ao princípio da igualdade. Tais direitos só podem ser usufruídos caso o Estado agisse a fim de proporcionar tais direitos aos cidadãos.

São direitos ao trabalho em condições justas e favoráveis; a proteção contra o desemprego, a assistência contra invalidez, o direito de sindicalização, o direito à educação e cultura, à saúde, à seguridade social, a ter um nível adequado de vida. São direitos que exigem do Estado uma participação, uma ação. (GORCZEVSKI, 2009, p. 134).

Já os direitos de terceira geração, surgidos no período pós Segunda Guerra Mundial, enquadraram-se no terceiro pilar do lema da Revolução Francesa, qual seja, a fraternidade. Como o período pós-guerra gerou uma comoção a nível mundial, tendo em vista as atrocidades ocorridas, passou a existir direitos que não fossem relacionados com os individuais, ou com a coletividade enquadrada em determinada categoria, mas sim, a todos aqueles que possuem a qualidade de seres humanos.

Estão relacionados com: (a) o direito ao meio ambiente saudável que abrange a preservação da natureza, portanto da biodiversidade; o desenvolvimento sustentável e a qualidade de vida; (b) o direito ao desenvolvimento econômico, o que propicia uma igualdade justa entre todos os povos; (c) o direito à paz, através de uma convivência pacífica e justa entre as nações; a autodeterminação dos povos ao desarmamento mundial, a preservação do patrimônio histórico e cultural; (d) o direito à informação, pelo livre acesso a todas as técnicas e meios de comunicação para o conhecimento de toda informação disponível em todos os lugares da terra. (GORCZEVSKI, 2009, p 139).

Gorczevski (2009) faz referência a Wolkmer, que também considera como

direitos dessa geração os que dizem respeito a questões de gênero, como a dignidade da mulher, além de direitos relacionados com crianças e idosos, direitos dos deficientes mentais e físicos, direitos de minorias e os direitos de personalidade.

Na quarta geração dos direitos humanos, surgida no final do século XX, encontramos um período mais relacionado com a globalização, onde existe grande crescimento do uso de tecnologias, descobertas científicas e avanços culturais.

São aqueles direitos que se referem à biotecnologia, à bioética e à engenharia genética e que tratam das questões ético-jurídicas relativas ao início, ao desenvolvimento, à conservação e ao fim da vida humana. Dizem respeito à reprodução humana assistida, ao aborto, à eutanásia, às cirurgias intrauterinas, aos transplantes de órgãos, à clonagem, à criação de células-tronco e outros. (GORCZEVSKI, 2009, p. 139).

Além das quatro gerações abordadas, Gorczewski (2009) trata também sobre uma quinta geração de direitos humanos, onde são abordados direitos ligados à cibernética.

Quanto à positivação de tais direitos, conforme Pozzoli e Antico (2011) a mesma foi iniciada no século XVIII, no período da Revolução Francesa. O primeiro passo ocorreu com a Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. Hoje, ditos direitos, são encontrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU, encontrando-se ratificados em diversos países.

Passando para o ramo trabalho, cabe ressaltar sua integração com a dignidade da pessoa humana, onde, segundo Pozzoli e Antico (2011, p. 10) é destacado que

o trabalho integra a pessoa em sociedade, na medida em que dignifica, estabelece modos de viver, hábitos, deveres e direitos. É no trabalho que o ser humano encontra sentido para a vida, sentido este que se altera quando há desqualificação e degradação profissional. Não é em qualquer ofício, portanto, que torna o trabalho elemento que dignifica o ser humano.

Barzotto (2007) traz que, a partir do conceito de dignidade humana, temos um caminho que terá forte relevância na interpretação de princípios e normas fundamentais, positivados e constantes em declarações internacionais. O ideário de liberdade, igualdade e fraternidade, oriundos da Revolução Francesa, também se moldam tendo como base a dignidade humana. Traz também que o ser humano, em momento algum deve ser considerado, ou tratado, como objeto, ou até mesmo instrumento.

Com o surgimento de uma sociedade formalmente isonômica, desenvolveu-se o conceito de dignidade, num contexto universalista, em que se proclama a igualdade a todos os cidadãos, nos direitos. Reconhecer-se digno é ser

identificado como da mesma categoria de outro ser, igualmente humano. (BARZOTTO, 2007, p. 19).

A autora traz que o trabalho encontra-se vinculado à dignidade humana, pois é através do trabalho que o homem faz uso das riquezas e desenvolve sua personalidade. Ela faz um parâmetro entre a dignidade jurídica, política e econômica humana. Ao tratar da dignidade jurídica, Barzotto (2007) afirma que o ser humano, a pessoa, é o sujeito do direito, pelo fato do direito proteger aspectos relacionados a personalidade, como por exemplo a impossibilidade de uma pessoa dominar a outra, além de ser a limitação, abordando o respeito que deve ocorrer entre pessoas. No que diz respeito à dignidade política

[...] as relações de coordenação entre indivíduos, bem como as de subordinação deste ao Estado, pressupõem direitos e deveres recíprocos, sustentados no primado da dignidade política da pessoa humana. [...] Na participação da vida política da sua comunidade, a pessoa se realiza como um ser livre. Esta autonomia é compartilhada com outros cidadãos. (BARZOTTO, 2007, p. 20).

Quanto a parte da dignidade econômica, Barzotto (2007) refere que a economia deve encontrar-se a disponibilidade do ser humano, a fim de suprir suas necessidades. Neste ponto, encontra-se bem com o os trabalhadores, sendo que, através de seu trabalho os mesmos recebem suas contraprestações a fim de suprir suas necessidades.

A partir de tais conceituações, Barzotto (2007) faz uma abordagem sobre o que seriam direitos humanos, fazendo uma relação direta com tais direitos e os trabalhadores de direitos humanos.

Conceituam-se direitos humanos como o reconhecimento de direitos à pessoa enquanto pessoa, derivados da dignidade própria da condição humana. Direitos humanos dos trabalhadores, por consequência, são os fundados na dignidade da pessoa humana nas suas dimensões jurídica, política e econômica. (BARZOTTO, 2007, p. 21).

Mantendo-se nas linhas conceituais da autora, existem entendimentos de tais direitos como subjetivos, como necessidades e princípios ou diretrizes políticas. Como direito subjetivo, tem-se que é uma prerrogativa ou certa faculdade que alguém possui sobre determinada coisa ou pessoa. Como necessidade trata de direitos que visam suprir as necessidades dos trabalhadores, sendo que essas necessidades “foram trabalhadas em primeiro lugar como matrizes de direitos

fundamentais positivados no caso dos direitos sociais inscritos nas constituições do México (1917) e da Alemanha (1919), no início do século XX.” (BARZOTTO, 2007, p. 25). E, por fim, como princípios, pois exigem justiça e equidade.

Diante de tal busca por direitos humanos, principalmente relacionados com os trabalhadores, temos o que ensina Delgado (2014). O autor traz os quatro principais momentos para que fosse consolidado o Direito do Trabalho.

A primeira fase é a das *manifestações insipientes ou esparsas*, que se estende do início do século XIX (1802), com o *Peel's Act* inglês, até 1848. A segunda fase, da *sistematização e consolidação do Direito do Trabalho*, estende-se de 1848 até 1919. A terceira fase, da *institucionalização do Direito do Trabalho*, inicia-se em 1919, avançando ao longo do século XX. Sessenta anos depois, em torno de 1979/80, deflagra-se no Ocidente um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes (que produzirá mais fortes reflexos no Brasil em torno da década de 1990). Trata-se da fase de *crise e transição do Direito do Trabalho*. (DELGADO, 2014, p. 95, grifos no original).

Na primeira fase, segundo Delgado (2014) as leis são apontadas apenas para o fim de reduzir a exploração exacerbada do trabalho infantil e feminino, leis entendidas como humanitárias.

A segunda fase, segundo Delgado (2014), vai desde 1848 até o fim da Primeira Guerra Mundial.

O marco inicial dessa segunda fase situa-se não apenas no *Manifesto Comunista* (1848) como também no movimento de massas denominado *cartista*, na Inglaterra e, ainda, na Revolução de 1848, na França. [...] Combinadamente a isso, desponta a circunstância de incorporar essa revolução um estuário de reivindicações nitidamente oriundas dos trabalhadores urbanos. Estes conseguem, no processo revolucionário, generalizar para o mundo do Direito uma série de reivindicações que lhe são próprias, transformando-as em preceitos da ordem jurídica ou instrumentos da sociedade política institucionalizada. São dessa época, na França, o reconhecimento do direito de associação e greve e a fixação da jornada de 10 horas; no plano político, tem-se a extensão do sufrágio universal. No que diz respeito à Inglaterra, por outro lado, a jornada de trabalho seria reduzida a 10 horas em 1849, após o movimento cartista de massas verificado no ano anterior. (DELGADO, 2014, p. 96, grifos no original).

A terceira fase tem seu início logo após a Primeira Guerra Mundial e, para Delgado (2014), essa fase pode ser definida como o momento em que o Direito do Trabalho foi constitucionalizado nos países dominantes da economia. Nesta fase formou-se a Organização Internacional do Trabalho.

Na quarta fase, compreendida como a crise e transição do Direito do Trabalho,

[...] tornou-se ainda mais clara a necessidade histórica de um segmento

jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho. Evidenciou-se inquestionável, em suma, que a existência de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica entre seus componentes (como o capitalismo), mas que convive com a liberdade formal dos indivíduos e com o reconhecimento jurídico-cultural de um patamar mínimo para a convivência na realidade social (aspectos acentuados com a democracia), não pode mesmo desprezar ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o *justtrabalhista*. (DELGADO, 2014, p. 100).

Importante acrescentar a declaração de princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1998 da própria OIT. Barzotto (2007) traz que as convenções fundamentais do trabalho são divididas em quatro temas principais, sendo eles a liberdade sindical, o trabalho forçado, a não-discriminação e a idade mínima para o trabalho. Tais eixos tornaram-se prioridades para a OIT com a campanha de trabalho decente em âmbito internacional.

Ao tratar sobre a liberdade sindical Barzotto (2007) ressalta o quanto as normas se ligam com os direitos humanos, ao dizer que

as convenções internacionais do trabalho relativas à liberdade sindical são, efetivamente, aplicadas na medida em que também se reconheçam e protejam as liberdades civis e políticas consagradas pela Declaração Universal de Direitos Humanos, que são quase coincidentes com a normativa da OIT. (BARZOTTO, 2007, p. 106).

A liberdade sindical encontra-se ligada ao direito a negociação coletiva, sendo esta também tratada como norma fundamental, ressaltando a importância da justiça social no direito do trabalho. Seguindo a ordem, se tem o trabalho forçado, onde a previsão internacional é de que haja a extinção de tal prática, estando esse ligado com a proibição do trabalho escravo (BARZOTTO, 2007).

Trabalho forçado pode ser definido por todo trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob ameaça de uma pena qualquer, com ausência de sua vontade. O que se pretende com o trabalho livre é um consentimento material com o ato de trabalhar. (BARZOTTO, 2007, p. 110).

O terceiro tema central diz respeito a não-discriminação e pode ser encontrado claramente na convenção da OIT que diz respeito a igualdade de remuneração entre os sexos, a Convenção nº 100. Nesse ponto, deve-se repensar as ideias tradicionais no que tange ao papel exercido pelas mulheres na sociedade como um todo e na economia (BARZOTTO, 2007).



O importante é considerar que a discriminação remuneratória contra mulheres pode tomar muitas formas que, à primeira vista, parecem neutras, mas prejudicam o sexo feminino, como questões de acesso e continuidade do emprego e considerações sobre a sua condição familiar. (BARZOTTO, 2007, p. 112).

O quarto tema, conforme Barzotto (2007), além de fazer menção à idade mínima para iniciar atividades laborativas também objetiva a erradicação das piores formas de trabalho infantil. Tais normas são muito importantes para a sociedade pois

[..] manifesta a convicção de que este é o período da vida que deveria estar consagrado ao desenvolvimento físico e mental. As questões relacionadas ao trabalho infantil supõem a ausência de liberdade e de igualdade no trabalho, visto que a autonomia para o trabalho só é possível a partir de certo grau de desenvolvimento. (BARZOTTO, 2007, p. 116).

Importante a apresentação desses quatro temas centrais para que se possa trazer, a seguir, as normas que são focalizadas em gênero, pois a não-discriminação está completamente vinculada com tais normas. Compreendida essa primeira parte onde foram destacadas as evoluções dos direitos humanos e direitos dos trabalhadores, passa-se a uma seleção, onde serão abordadas as normas e garantias que surgiram, ao longo do tempo, a fim de assegurar os direitos para as mulheres.

### **3.2 Normas e garantias de gênero – a construção no âmbito mundial e no Brasil**

Em relação aos direitos e proteções efetivadas para o gênero feminino, Martins (2014) faz um retrospecto histórico, onde, tendo em vista as diversas condições degradantes as quais estavam expostas, diversas legislações protecionistas começaram a ter espaço.

Primeiramente, em 1842, na Inglaterra, houve a estipulação da proibição do trabalho da mulher em subterrâneos e, logo após, em 1844, a limitação da jornada de trabalho da mulher para 12 horas, além da proibição de seu trabalho noturno. Na França, no ano de 1874, passou a vigorar lei que proibia o trabalho de mulheres em minas e pedreiras e a proibição do trabalho noturno para menores de 21 anos. No mesmo país, em 1892, a jornada foi reduzida para 11 horas e, em 1909, as mulheres grávidas passaram a ter o direito de oito semanas de repouso, sem ser remunerado tal período e sendo proibidas de carregarem objetos pesados

(MARTINS, 2014).

Martins (2014) também faz referência à Alemanha, onde em 1891 já havia normas quanto ao trabalho da mulher e também faz menção ao Tratado de Versalhes, que estabelece como princípio a igualdade salarial entre homens e mulheres, sendo o Brasil um de seus signatários.

Em âmbito mundial, temos o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), “[...] em 1919 com o objetivo de promover a justiça social como condição para a paz mundial [...]” ([entre 2007 e 2015] <<http://www.justica.sp.gov.br/>>). Tal organização é a responsável pela criação das diversas Normas Internacionais do Trabalho e é a única agência das Nações Unidas que possui um sistema tripartite, com membros representantes de governos e organizações de empregados e empregadores. Segundo o site acima referido, o Brasil possui representação da OIT em seu território desde 1950. A missão principal da OIT é “[...] promover oportunidades para que homens e mulheres tenham direito a um Trabalho Decente.” ([entre 2007 e 2015] <<http://www.justica.sp.gov.br/>>).

Seguindo o que traz Martins (2014), são elencadas diversas Convenções provenientes da OIT, relacionadas com o trabalho da mulher. A primeira Convenção à qual o autor dá destaque é a Convenção nº 3, convocada em Washington pelo governo dos Estados Unidos, aos 29 de outubro de 1919, que trata sobre o trabalho da mulher antes e depois do parto. Em sequência, a Convenção nº 4, também convocada em 29 de outubro de 1919, traz a vedação do trabalho noturno de mulheres em indústrias, com exceção para o trabalho em oficinas de família. A Convenção 41, adaptada pela Conferencia Geral da Organização Internacional do Trabalho, em uma de suas sessões, realizada em Genebra, encerrada a 23 de junho de 1934, faz retificações quanto às disposições referentes ao trabalho noturno. A Convenção 45, aprovada no ano seguinte à Convenção 41, entrou em vigor no plano internacional em 30 de maio de 1937 e traz vedações ao trabalho de mulheres em minas de qualquer natureza e subterrâneos. A Convenção 89, aprovada em São Francisco em 1948, teve seu ingresso no plano internacional em 27 de fevereiro de 1951 e

[...] detinha precipuamente por escopo rever as nuances alusivas ao trabalho noturno feminino, especificamente no que concerne a realização do trabalho noturno efetuado por mulheres no âmbito industrial. A referida Convenção visa assim coibir com maior eficácia que as Convenções anteriores da OIT – que também abordavam as nuances do trabalho feminino noturno – a questão do trabalho noturno, tendo por escopo coibir a realização deste que verse contra os direitos básicos do trabalho, como por exemplo, a observância do lapso temporal de descanso entre duas jornadas

de trabalho consecutivas. (TOMÉ, 2009, <<http://www.viajus.com.br/>>).

Após, com a Convenção nº 100, aprovada em Genebra em 1951, entrou em vigor no plano internacional em 23 de maio de 1953 e abordou sobre a igualdade salarial entre homem e mulher, quando os mesmos estiverem exercendo a mesma atividade laboral. Martins (2014) continua, trazendo que, ao mesmo tempo da Convenção nº 103, aprovada em Genebra em 1952 e tendo passado a vigorar no plano internacional em 7 de junho de 1958, houve a Recomendação nº 95 e ambas trouxeram normativas referentes à proteção da maternidade. Em 1958, com a Convenção nº 111, também proveniente de Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em Genebra no referido ano, passou-se a ter abordagens sobre a discriminação relativas ao emprego e à profissão, tal convenção passou a vigorar no âmbito mundial em 15 de junho de 1960. A Convenção nº 127 de Genebra em 1967, que passou a vigorar em âmbito internacional em 10 de março de 1970, foi ratificada pelo Brasil, e aborda sobre os limites de peso levantados. A Convenção nº 156, de 1981, trata sobre a igualdade de oportunidades que deveriam ser trazidas para ambos os sexos, tanto no trabalho quanto no âmbito familiar. Em 1990, a Convenção nº 171 traz disposições gerais sobre o trabalho noturno, como, por exemplo, a delimitação das horas que compreendem o mesmo. (MARTINS, 2014).

Em 1974, houve a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, a qual foi aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU). Martins (2014) aborda que tal convenção previa que os direitos relacionados ao emprego deveriam ser observados seguindo condições de igualdade entre os sexos e que as práticas pertinentes a proteção à gestante não devem ser consideradas como discriminatórias.

Saindo do âmbito mundial e passando às normas brasileiras, seguindo Martins (2014), o autor traz que, a primeira norma brasileira acerca do trabalho da mulher foi a que proibiu o trabalho noturno da mesma, o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932.

Tal mandamento legal proibia o trabalho da mulher à noite, das 22 às 5h, vedando a remoção de pesos. Já se nota a proibição do trabalho da mulher em subterrâneos, em locais insalubres e perigosos, no período de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto. Concedia à mulher dois descansos diários de meia hora cada um para amamentação dos filhos, durante os primeiros seis meses de vida daqueles. (MARTINS, 2014, p. 663).

A primeira Constituição brasileira a abordar o tema foi a de 1934, a qual vedava

a discriminação salarial das mulheres, além do trabalho insalubre. Trazia garantias acerca do repouso antes e depois do parto e previa serviços de apoio a maternidade. Em 1937, a Constituição proibiu o trabalho das mulheres em indústrias tidas como insalubres e assegurava cuidados médicos e de higiene para as gestantes, além de repouso antes e depois do parto, também sem prejuízo do salário. (MARTINS, 2014).

Em 1943 ocorreu a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde na mesma foram reunidas as normas já existentes relacionadas ao Direito do Trabalho e condições dos trabalhadores. Conforme Martins (2014), a primeira modificação que pode ser encontrada ocorreu em 1944 e tratou acerca da possibilidade de trabalho noturno de mulheres, desde que as mesmas fossem maiores de 18 anos e em atividades restritas.

Na Constituição de 1946 são trazidas questões já abordadas nas constituições anteriores, como a proibição de diferença salarial por questão de sexo, a vedação de trabalho das mulheres em indústrias insalubres, o direito da gestante a descanso antes e depois do parto, com a garantia de emprego e assistências à gestante. (MARTINS, 2014).

A Constituição de 1967 também aborda as garantias encontradas nas constituições anteriores, inovando ao trazer que a mulher poderia se aposentar após completados 30 anos de trabalho. No mesmo ano, através do Decreto 229, datado de 28 de fevereiro de 1967, ocorreram alterações na CLT, como a permissão do regime de compensação apenas mediante acordo coletivo, além de trazer a autorização dos filhos das mulheres a permanecerem na empresa, enquanto suas mães trabalham, em espaço determinado; descanso no período compreendido entre os quatro meses que antecederem ao parto e aos quatro meses posteriores, além de outras. (MARTINS, 2014).

Martins (2014) elenca outro Decreto, o de número 546 de 18 de abril de 1969, o qual trouxe a possibilidade de a mulher exercer atividade laborativa na compensação bancária no período noturno, além de autorizar o trabalho das mesmas em cargos técnicos, ou exercerem cargos de direção, gerência ou confiança, e a autorização de trabalho em indústrias de produtos perecíveis.

Diversas leis que foram editadas trouxeram alterações a redação de artigos da CLT, como, por exemplo, a Lei nº 5.673 de 6 de julho de 1971, que tratou da possibilidade de trabalho noturno da mulher em serviços de processamento de dados, além da possibilidade de trabalho em indústrias de manufatura de couro, no

caso de possuírem contratos de exportação e, tais contratos deveriam possuir autorização de órgãos públicos. Outra lei que trouxe alterações à redação da CLT foi a de número 7.189/84, permitindo o trabalho da mulher com mais de 18 anos. (MARTINS, 2014).

É possível notar que, aqui, foram elencadas as mais diversas normas assecuratórias de direitos de gênero no período que antecede a Constituição Federal de 1988, a qual vige atualmente no país. Cabe então, destacar aspectos atuais, com o estudo de tal Constituição e demais normas assecuratórias, em vigência.

### **3.3 Constituição Federal de 1988 e normas protetivas à mulher**

Importante destacar, a importância da atual Constituição brasileira, sendo ela compreendida, por muitos autores como a que mais traz normas em atenção à sociedade, fazendo sua ligação com as questões de gênero.

Martinez (2014) retrata que, com o advento da Constituição Federal de 1988 buscou-se promover o bem de todos, independentemente de discriminações de quaisquer espécies. Porém, pelo fato de homens e mulheres não serem iguais em suas condições físicas, é possível que existam diferenciações acerca de ambos. Como exemplos, o autor se refere ao fato da mulher ter a garantia de se aposentar em período de tempo inferior ao do homem, não são obrigadas a prestar serviço militar em tempos de paz.

A preocupação com a mulher no mercado de trabalho pode ser encontrada na redação do artigo 7º da Constituição Federal Brasileira, artigo este que versa sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e, em seu inciso XX, têm se a proteção do trabalho da mulher, a qual terá incentivos específicos.

Após a promulgação da Constituição, conforme traz Delgado (2014), a Lei nº 7.855 de 24 de outubro de 1989, teve como objetivo adequar a CLT com as normas constitucionais. Em função disso, foram revogadas disposições que abordavam sobre a interferência do marido ou pai nos casos de contratação da mulher adulta, além de dispositivos que traziam sobre a necessidade da mulher apresentar atestados e sobre restrições a determinados tipos de trabalho. É ressaltado que tais artigos já não haviam sido recepcionados pela Constituição.

Acerca de demais normas específicas atuais assecuratórias de direitos para as mulheres, Martinez (2014) aborda diversas delas, separando-as em proteções pré-

contratuais e contratuais. Quanto às proteções pré-contratuais elenca cinco do artigo 373-A da CLT:

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 [...].

No inciso I do referido artigo Martinez (2014) traz que, encontra-se a vedação de publicação de anúncios de emprego que façam referência sobre o certo “estereótipo” que o empregador quer que seus empregados possuam. A única exceção ao caso é quando a função laborativa realmente necessitar de um parâmetro, como, por exemplo, a altura mínima exigida para policiais militares.

No inciso II do artigo 373-A, CLT, há a vedação de recusa de emprego, a não promoção ou o incentivo a funcionários para pedir sua demissão em decorrência de gênero, cor, idade, gravidez, com exceção de quando houver incompatibilidade da tarefa com a pessoa. (MARTINEZ, 2014).

No inciso III do mesmo artigo é trazida a vedação de diferença salarial, formação profissional e concessão de oportunidades em virtude de sexo, idade, ou cor. O inciso IV traz a criminalização de exigência de testes que comprovem se a empregada, a ser contratada, encontra-se grávida ou não. E o inciso V disciplina sobre a vedação de impedimento ou utilização de critérios de caráter discriminatório para a aprovação em concursos, em empresas privadas. (MARTINEZ, 2014).

Martinez (2014), ao abordar proteções pertinentes a parte contratual, ou seja, após a contratação, divide-as em cinco campos, a seguir abordados. No primeiro campo, o autor trata acerca de métodos e locais de trabalho e, inicia sua análise sobre o artigo 389 da CLT:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada: I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

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

Além das obrigações destinadas à empresa, nos parágrafos de tal artigo constam orientações acerca de creches ou locais apropriados que as empresas deverão possuir para fins de suas empregadas lá deixarem seus filhos, sendo que tal exigência se deve para empresas que possuam mais de 30 (trinta) funcionárias, com idade superior a 16 (dezesesseis) anos. (MARTINEZ, 2014).

Seguindo a ordem de Martinez (2014), ele traz referência aos períodos de descanso diferenciados que as mulheres possuem, conforme se pode encontrar no artigo 384, CLT: “Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.”. Nos demais artigos que constam na mesma sessão na CLT, qual seja, “Dos Períodos de Descanso”, é importante ressaltar que apenas o artigo acima referido traz um período de descanso diferenciado para as mulheres, sendo que os demais tratam das mesmas normas elencadas para os demais funcionários.

Quanto aos limites de uso da força muscular, no artigo 390, CLT é abordado que: “Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.”. Ressaltando que, não está presente em tal norma a utilização de força quando houver ajuda de aparelhos mecânicos. (MARTINEZ, 2014).

Passando para as vedações de revistas íntimas, no artigo 373, em seu inciso VI, CLT, é possível encontrar que:

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: [...] VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Cabe destacar que, sobre essa norma, apesar de em sua redação conter a denotação empregadas e funcionárias, utiliza-se, analogicamente, para os homens também. (MARTINEZ, 2014). Importante ressaltar que, existe a distinção entre revista pessoal, feita sobre os pertences de funcionários, e a revista íntima, a relacionada com a intimidade do empregado, qual seja, aquela feita no corpo. Neste ponto, Martinez (2014, p. 708) traz ressalvas a essas distinções, pois

pode-se violar a intimidade do empregado quando, ao abrir sua bolsa ou sacola, expõe-se algo que lhe seria recôndito, reservado a pessoas que lhe são mais próximas ou, ainda, ao próprio trabalhador, como o uso de medicamentos controlados, a opção sexual manifestada pelo porte de material pornográfico ou até mesmo a adesão a ideologias políticas contrárias àquelas celebradas pelo empregador. Em outras palavras: abrir bolsa/sacola pode ser tão ou mais violador à intimidade do que tocar o corpo.

Quanto aos benefícios trazidos no período gestacional e de amamentação, Martinez (2014) retrata que, tais proteções, tanto para a gestante quanto para o bebê, na Constituição de 1988, no artigo 6º estão elencados como direitos sociais. No período gestacional, por ser período de grandes mudanças na mulher, normas benéficas para as mulheres que se encontrem neste período são trazidas. Primeiramente, é possível destacar a estabilidade da empregada grávida no emprego, sendo vedada a sua demissão desde a confirmação do estado de gravidez até cinco meses após o parto. É importante que a estabilidade e a licença maternidade, apesar de estarem vinculadas com a gravidez, não são a mesma coisa. A licença maternidade é o direito que a empregada possui de permanecer 120 dias afastada do trabalho, recebendo salário maternidade. Ambos os institutos, estabilidade e licença maternidade podem ser encontrados na CLT, nos artigos 391-A e 392.

Prosseguindo nas garantias gestacionais, tem-se que a empregada possui direito de ausentar-se em horários de trabalho quando precisar comparecer à consultas médicas, conforme exposto no artigo 392, §4º, inciso II da CLT:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário [...] § 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: [...] II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Durante o período gestacional também pode haver transferência de função da



empregada, sem alteração em seu salário, quando a sua situação de saúde assim o exigir e, após a normalização de suas condições, a garantia de retornar as funções anteriormente exercidas. (MARTINEZ, 2014).

É facultado a gestante, caso apresente atestado médico que comprove sua situação, romper o contrato de trabalho, se a atividade exercida por ela estiver causando prejuízos a sua gravidez (MARTINEZ, 2014), conforme a redação do artigo 394 da CLT: “Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.”.

Retomando o tema licença e salário maternidade, importante apontar os fatos geradores trazidos por Martinez (2014), sendo estes: o parto, o aborto não criminoso e a adoção ou guarda para fins de adoção. O aborto não criminoso é considerado aquele ocorrido antes da 23ª semana de gestação e, deverá a empregada apresentar o atestado médico com a referência da Classificação Internacional de Doenças (CID).

Quanto à amamentação, o autor ressalta o artigo 396 da CLT onde consta que

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um. Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Nesse ponto, destaca-se o artigo 389 da CLT que dispõe sobre os locais, ou creches, que as empresas com mais de 30 funcionárias com idade superior a 16 anos são obrigadas a possuir, a fim de assegurar a amamentação dos filhos de suas funcionárias.

É importante ressaltar que as abordagens acima referidas, sobre as normas constantes na CLT de proteção para as mulheres estão elencadas no capítulo III de tal lei, capítulo que trata exclusivamente da proteção do trabalho da mulher.

## 4 VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E SEUS REFLEXOS NO TRABALHO

Neste quarto capítulo, chega o momento de abordagem das questões pertinentes a busca da resposta do problema proposto. Em um primeiro momento, é feita uma abordagem sobre a Lei Maria da Penha e seus precedentes. Após, é feita uma análise sobre as possibilidades no mercado de trabalho existente atualmente, abordando diferenças salariais, percentuais de presença de gênero nas diversas regiões brasileiras. Também será feita uma análise sobre o projeto de lei que traz essa iniciativa de estabilidade para as empregadas vítimas de violência doméstica.

### 4.1 A violência sobre a qual ninguém quer falar

Como exposto no capítulo inicial deste trabalho monográfico, é possível constatar que os níveis de inferioridade, aos quais a mulher sempre esteve ligada ao longo da história, foram fator de grande relevância para que a violência doméstica ficasse presente ao longo dos anos.

Conforme Piovezan (2014), em 1993 foi adotada a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher, trazendo tal declaração a definição da violência contra a mulher como atos de violência que sejam resultantes de gênero que possam trazer, ou trazam, danos físicos, psicológicos e/ou sexuais, além de sofrimento para a mulher, ameaças, privações de liberdade, independentemente de ocorrerem na esfera pública ou privada. A declaração também determina que os Estados punam os sujeitos autores de tais violências, a fim de eliminar tais práticas, sem utilizarem-se de argumentos que tragam justificativas de costumes, tradições ou práticas religiosas que justifiquem e/ou afastem suas obrigações para com a erradicação de tal violência. Brasil ratificou tal Declaração em 1995.

No que diz respeito a atual Constituição brasileira, podemos encontrar proteções para as mulheres não apenas no campo do trabalho das mesmas. Pode-se observar que o artigo 226, § 8º, impõe ao Estado que crie mecanismos a fim de diminuir a violência, principalmente nas relações intrafamiliares, provavelmente sendo este um resultado da Declaração acima referida.

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado. [...] § 8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para **coibir a violência no âmbito de suas relações**. (BRASIL, 1988, grifos próprios).

Como bem refere Porto (2007), ao referir sobre a igualdade de gêneros, devido as diversas manifestações efetivadas por mulheres, na Conferência dos Direitos Humanos de Viena de 1993 houve uma redefinição dos espaços públicos e privados, pois crimes ocorridos no setor privado, como estupro e violência doméstica, passaram a ser interpretados como crimes contra os direitos da pessoa humana. De tal conferência houve como resultado a Declaração de Viena, e a mesma, em seu artigo 18, traz especificidades sobre a violência doméstica.

Os Direitos do homem das mulheres e das crianças do sexo feminino constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais. A participação plena e igual das mulheres na vida política, civil, económica, social e cultural, a nível nacional, regional e internacional, e a erradicação de todas as formas de discriminação com base no sexo constituem objetivos prioritários da comunidade internacional. A violência com base no género da pessoa e todas as formas de assédio e exploração sexual, incluindo as resultantes de preconceitos culturais e tráfico internacional, são incompatíveis com a dignidade e o valor da pessoa humana e devem ser eliminadas. Tal pode ser alcançado através de medidas de carácter legal e da ação nacional e da cooperação internacional em áreas tais como o desenvolvimento sócio-económico (sic), a educação, a maternidade e os cuidados de saúde, e assistência social. Os Direitos do homem das mulheres deverão constituir parte integrante das atividades das Nações Unidas no domínio dos direitos do homem, incluindo a promoção de todos os instrumentos de Direitos do homem relacionados com as mulheres. ([entre 1993 e 2015] <<http://www.dhnet.org.br/>>).

Porto (2007, p. 19) prossegue abordando sobre o grande número de comprovação de violência doméstica no Brasil, os fatores que influem na mesma e faz crítica a pouca atenção que foi dispensada sobre o tema questão, dizendo que

nas classes sociais mais desfavorecidas, é resultado do baixo nível educacional, de uma lamentável tradição cultural, do desemprego, drogadição e alcoolismo e mesmo nas classes economicamente superiores, relaciona-se a uma parte destes mesmos fatores. Todavia, sem dúvida que ao longo da história, tanto no aspecto legal, quanto no operacional, o Direito e seus operadores pouco fizeram para transformar esta realidade cultural, de modo que também a impunidade se erige como um dos fatores criminógenos da violência doméstica contra a mulher.

Segundo Dias (2012) no Brasil, a norma basilar que aborda sobre a violência doméstica, Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006, só surgiu após denúncia à Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Em seu livro, a autora traz, de forma sucinta, a história da vítima de violência doméstica que deu nome para a lei, Maria da Penha Maia Fernandes.

Farmacêutica, era casada com um professor universitário e economista. Viviam em Fortaleza, Ceará e tiveram três filhas. Por duas vezes, seu marido tentou mata-la. Na primeira vez, em 29 de maio de 1983, simulou

um assalto fazendo uso de uma espingarda. Como resultado ela ficou paraplégica. Após alguns dias, pouco mais de uma semana, em nova tentativa buscou eletrocutá-la por meio de uma descarga elétrica enquanto ela tomava banho. (DIAS, 2012, p. 15).

No relato, Dias (2012) apresenta que a vítima só foi efetivar denúncia após a tentativa de assassinato, mesmo já tendo recebido diversas agressões ao longo de seu casamento, afirmando não ter buscado ajuda anteriormente pelo medo de que tais agressões se intensificassem. Porém, notou que nada acontecia, mas mesmo assim, escreveu um livro contando sua história e ingressou em movimentos feministas.

As investigações começaram em junho de 1983, mas a denúncia só foi oferecida em setembro de 1984. Em 1991, o réu foi condenado pelo tribunal do júri a oito anos de prisão. Recorreu em liberdade e, um ano depois, o julgamento anulado. Levado a novo julgamento, em 1996, foi-lhe imposta a pena de dez anos e seis meses de prisão. Mais uma vez recorreu em liberdade e somente 19 anos e 6 meses após os fatos é que foi preso. Em 28 de outubro de 2002, foi liberado, depois de cumprir apenas dois anos de prisão. (DIAS, 2012, p. 16).

Conforme exposto acima, o Brasil só teve iniciativa após a Comissão Interamericana de Direitos Humanos ter recebido denúncia acerca do tema. Em 7 de agosto de 2006 foi sancionada a lei e em 22 de setembro de 2006 a mesma passou a vigorar.

Dias (2012) faz menção a forma da violência doméstica, trazendo, do mesmo modo de Porto (2007) acima referido, que se trata de uma construção social feita ao longo do tempo. Construção esta que teve origem nos tempos mais remotos da sociedade, onde mulheres eram vistas como inferiores, submissas ao homem.

No primeiro capítulo do presente trabalho, foi referido acerca de como ocorreu o ingresso da mulher no mercado de trabalho, âmbito Europa e âmbito Brasil, sendo assim, questiona-se quanto a forte presença do machismo na sociedade brasileira, pois aqui, diferentemente da Europa, não houve crise nem falta de mão de obra para que as mulheres passassem a fazer parte do operariado, foram conquistando seu espaço aos poucos.

Dias (2012) reflete sobre três dimensões de direitos humanos que se violam com a violência doméstica: liberdade, igualdade e solidariedade. Quanto ao primeiro, diz que há violação deste quando o homem passa a submeter a mulher ao seu domínio. Na referência ao segundo, a igualdade encontra-se prejudicada, pois concentram-se todos os poderes na figura do homem e o terceiro, onde passou-se a haver comoção da sociedade mundial acerca do tema, buscando-se assim, soluções

que auxiliassem, a fim de diminuir tal situação.

A autora aborda que a Lei Maria da Penha foi uma conquista não só apenas para a vítima e sim, para a família e a sociedade, pois o sofrimento individual da vítima reflete em toda a sociedade.

[...] a Lei Maria da Penha constitui conquista histórica na afirmação dos direitos humanos das mulheres. Sua plena implementação surge como imperativo de justiça e respeito aos direitos das vítimas desta grave violação que ameaça o destino e rouba a vida de tantas mulheres brasileiras. (DIAS, 2012, p. 42).

Na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida também como Convenção de Belém do Pará, de 9 de junho de 1994, é possível encontrar, em seu artigo 1º, o entendimento de violência contra a mulher. O Brasil promulgou a referida Convenção em 1º de agosto de 1996.

Para os efeitos dessa Convenção, entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada. (1994, <<http://www.cidh.org>>).

Conforme Dias (2012) tal conceito serviu como norteador para a Lei Maria da Penha definir suas diretrizes. A lei, aos olhos da autora, é bastante didática, pois traz a definição de violência doméstica, além de estabelecer qual a sua abrangência.

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial: I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas; II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa; III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação. (BRASIL, 2006).

Traz Magalhaes (2011, p. 215), no que diz respeito as finalidades despendidas da lei que

a Lei n.11.340/2006 foi concebida com a finalidade de: Reconhecer e combater a violência de gênero. Impedir a banalização da violência doméstica e familiar contra a mulher, dando visibilidade à problemática também por meio de estatísticas. Criar mecanismos eficazes à concreção dos direitos fundamentais, na perspectiva de gênero. Instituir políticas de atendimento judicial e de assistência psicológica e social à vítima, ao agressor e a seus dependentes. Possibilitar sistemas de cooperação entre o Poder Judiciário, Ministério Público, Executivo e sociedade.

Magalhaes (2011) também faz abordagens acerca das inovações trazidas pela lei, como por exemplo a proibição do agressor cumprir sua pena com o pagamento de cestas básicas, multas, ou quaisquer outras penas pecuniárias, sendo que, se tais medidas não tivessem sido tomadas, acabaria por trazer punições “baixas/baratas”, não colaborando muito para o fim de tal violência. Também fala sobre a proibição da vítima em ajudar com a notificação/intimação do agressor, a fim de evitar que, em tal momento a vítima possa vir a sofrer novos episódios de agressão.

A criação de medidas protetivas de urgência para garantir emergencialmente a integridade física e psicológica da vítima também merece destaque nesse processo. Entre as medidas previstas, estão: a proibição de aproximação e contato do agressor, afastamento do lar e pensão alimentícia, a serem decididas em até 96 horas depois do requerimento da vítima (artigos 22 a 24). O acompanhamento da vítima por advogado/a passou a ser obrigatório em todas as fases do processo (artigo 27) e, tanto vítimas como autores, agora, podem ser submetidos/as a acompanhamento psicossocial por equipes multidisciplinares, podendo, inclusive, serem incluídos/as em programas oficiais de assistência social (artigo 29 a 32). (MAGALHAES, 2011, p. 216).

Magalhaes (2011) também comenta que a lei afastou a utilização da Lei 9.099/1995 (Lei dos Juizados Especiais), e seus institutos conciliatórios. Além disso, a lei possibilita que o autor da violência seja conduzido, obrigatoriamente para programas de reeducação e reestruturação na fase de execução da pena.

Cabe ressaltar que a lei não traz apenas punições para o agressor e conceitos de violência, ela também traz medidas protetivas para a vítima, além de programas que visem sua proteção e “reinserção” na sociedade, como apoio psicológico e diversos programas promovidos pelo Estado.

Trata-se, portanto, de uma lei de contornos multidimensionais, que envolve muito mais que o Poder Judiciário: envolve a sociedade civil e o Estado como um todo. Depende da promoção de políticas públicas, da criação de programas de reeducação e recuperação, de investimento no ensino, em todos os níveis de escolaridade, de capacitação profissional, e da promoção dos direitos das mulheres, estimulando os mecanismos de erradicação da violência. [...] A Lei Maria da Penha representa muito mais do que uma legislação inovadora, indica um marco de mudança de paradigmas que visa ao rompimento com antigas estruturas históricas de opressão e dominação do corpo e comportamento da mulher, dando uma visibilidade diferenciada à violência de gênero, sobretudo aquela sofrida nos ambientes domésticos e familiares. (MAGALHAES, 2011, p. 217).

Pode-se concluir que a lei, como um todo é protecionista e, sendo bem utilizados seus argumentos, realmente pode-se contar com uma efetiva redução da violência no país.

A partir de dados estatísticos, de pesquisa feita pela Data Popular e Instituto de Patrícia Galvão, a qual poder ser localizada no site (2013, <<http://www.compromissoeatitude.org.br>>), pode-se constatar como a sociedade, em geral, tem conhecimento da violência doméstica. Trazendo tais dados, no que faz referência ao autor de tal violência, pode-se constatar que 89% das agressões sofridas pelas mulheres possuem como autores o atual ou ex marido/namorado.

Sobre o local onde a mulher sofre tal violência, dentre os entrevistados, 70% acreditam que a violência ocorre dentro de suas casas. Na pesquisa também foram questionados se conheciam alguém que já sofreu violência doméstica, tendo como resultado 54% respondendo que sim. Dentre esse número, foram questionados acerca de qual classe tais mulheres que foram vítimas pertenciam, os resultados foram de que: 63% provenientes da classe alta, 54% da classe média e 53% da classe baixa. (2013, <<http://www.compromissoeatitude.org.br>>).

A pesquisa também abordou acerca de quais programas de ajuda às vítimas eram conhecidas pela população e, foi constatado que a grande maioria, 97%, conhece apenas a delegacia da mulher. (2013, <<http://www.compromissoeatitude.org.br>>).

Após essa abordagem acerca da violência doméstica, cabe trazer disposições relacionadas ao mercado de trabalho, para que, por fim, busque-se apontar a possível solução ao problema trazido para o trabalho em questão.

#### **4.2 Disposições acerca do mercado de trabalho para as mulheres**

Conforme abordado no primeiro capítulo acerca de como foi sendo construído o espaço para as mulheres no mercado de trabalho, cabe mencionar pontos que fazem referência sobre as condições contemporâneas de trabalho da mulher.

Primeiramente, é importante reforçar a existência de mecanismos, nacionais e internacionais, que procuram amenizar, e até mesmo extinguir, as discriminações sofridas pela mulher. No capítulo anterior, foram levantados dados referentes a evolução legislativa no que tange aos direitos humanos e ao trabalho da mulher. Cabe aqui, ressaltar a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, a fim de demonstrar algumas “falhas” existentes, em âmbito mundial, que trazem prejuízos para a efetiva utilização de tal instrumento.

Piovezan (2014) trata acerca da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, ocorrida em 1979, a qual o Brasil ratificou

em 30 de julho de 2002, trazendo que esta foi o instrumento que mais sofreu reservas formuladas pelos Estados signatários, dentre todos os tratados internacionais que se referem a direitos humanos. A maior parte das reservas feitas, dizem respeito a questão da igualdade entre homem e mulher na família, tendo como justificativas dos países questões principalmente culturais e religiosas, onde afirmam a impossibilidade de inserir a mulher em patamar igual ao do homem, demonstrando, assim que o caminho pela igualdade buscada pela mulher ainda depende de muito trabalho social.

A Convenção se fundamenta na dupla obrigação de eliminar a discriminação e de assegurar a igualdade. Trata do princípio da igualdade seja como obrigação vinculante, seja como objetivo. [...] A Convenção proíbe tanto a discriminação direta, quanto a discriminação indireta. Na primeira, há a intenção e o propósito de discriminar; ao passo que, na segunda, a discriminação é um resultado de ações aparentemente neutras que impactam desfavoravelmente as mulheres. (PIOVEZAN, 2014, p. 275).

Piovezan (2014) também afirma que a ideia de tal convenção não é apenas suprimir a discriminação contra a mulher, mas sim a de trazer estratégias a fim de promover a igualdade. “Combina a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto processo. Alia à vertente repressivo-punitiva a vertente positivo-promocional.” (PIOVEZAN, 2014, p. 275).

Como possíveis resultados da utilização de tal convenção, tratam Reis e Costa (2014) que, atualmente são encontradas várias mudanças no mercado de trabalho. As mulheres estão presentes em diversos setores, exercendo profissões que, em períodos anteriores, eram consideradas apenas profissões masculinas, como, por exemplo, trabalhando na construção civil, como motoristas de ônibus, caminhões, podem ser encontradas servindo às forças armadas, dentre outras profissões.

As autoras também fazem ressalvas ao cenário brasileiro, ao trazerem que

no caso brasileiro, ainda que de forma lenta, observa-se que as mulheres têm avançado na conquista de direitos: estão cada vez mais escolarizadas, ingressando em profissões consideradas de prestígio e ocupando importantes postos de comando. Apesar disso, continuam ganhando salários inferiores aos dos homens em quase todas as ocupações e representam a maioria no mercado informal, nas ocupações precárias e sem remuneração. (REIS e COSTA, 2014, p. 72).

Reis e Costa (2014) tratam sobre a questão igualitária entre os gêneros, onde trazem que as desigualdades, principalmente nas sociedades ocidentais, possuem sua diminuição, tendo em vista as diversas normas assecuratórias que passaram a



existir, no âmbito nacional e internacional, conforme foi abordado no capítulo anterior deste trabalho.

Também são retratadas por Reis e Costa (2014, p. 88) as mudanças que ocorreram no mercado de trabalho nas últimas décadas, onde

o mercado de trabalho registrou, nas últimas décadas, as maiores mudanças, tanto no modelo de distribuição de esferas e tarefas, com a incorporação das mulheres à população economicamente ativa, quanto em sua própria configuração e natureza. Diante disso, é importante refletir sobre os efeitos das políticas de igualdade de gênero no trabalho e seus impactos.

Conforme relatório publicado no site da OIT Brasil (2012, <<http://www.oitbrasil.org.br>>) pode-se perceber que o desemprego possui índices maiores relativos ao gênero feminino, em âmbito mundial, e que não são previstas melhoras para os próximos anos. A diretora executiva da ONU Mulheres, Michelle Bachelet, a qual é referida na presente notícia publicada no site da OIT, afirma que

embora as mulheres contribuam para a economia e produtividade em todo o mundo, continuam enfrentando muitos obstáculos que lhes impedem realizar seu pleno potencial econômico. Isto não somente inibe as mulheres, mas também representa um freio ao rendimento econômico e ao crescimento [...] Garantir a igualdade de oportunidades para mulheres e homens não é somente uma medida justa, é também uma estratégia econômica. (2012, <<http://www.oitbrasil.org.br>>).

Na notícia acerca das desigualdades de gênero é abordado que o aumento do desemprego das mulheres está vinculado com a crise existente, pois anteriormente a crise, os percentuais estavam com desigualdades reduzidas. Traz também uma série de políticas que as famílias devem observar afim de reduzir seus preconceitos relacionados ao gênero. (2012, <<http://www.oitbrasil.org.br>>).

A Organização das Nações Unidas publicou o relatório do Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016 em 27 de abril de 2015 e, conforme é abordado em (2015,<<http://www.ebc.com.br>>),

o estudo mostra que 50% das mulheres com idade para trabalhar fazem parte da população ativa. No caso dos homens, o índice é 77%. A pesquisa revela que em todas as regiões do mundo as mulheres fazem quase duas vezes e meia mais trabalho doméstico e de cuidados de outras pessoas não remunerados que os homens. Segundo a ONU, as mulheres são responsáveis por uma carga excessiva de trabalho doméstico não remunerado referente aos cuidados com filhos, com pessoas idosas e doentes e com a administração do lar.

Por tais dados, pode-se encontrar aqui, novamente, o problema trazido no primeiro capítulo, onde, no período industrial as mulheres ingressaram no mercado de trabalho e possuíam dupla jornada: a jornada de trabalho e a jornada doméstica, sendo assim, possível perceber que a sociedade ainda não teve êxito em suprir essa questão, a fim de haver mais colaboração entre os gêneros, sem sobrecarga para um.

Com pertinência no assunto, aborda Daniel (2011, <<http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br>>) que

o mercado de trabalho e as profissões são recortados por uma série de antagonismos e contradições que refutam qualquer possibilidade de neutralidade na sua gestão e organização do trabalho. Por um lado, os estudos mostram que a participação das mulheres no mercado de trabalho tem se mantido em números elevados entre as mulheres casadas e com filhos, apontando que o ciclo da vida familiar não tem impedido que as mulheres permaneçam no mercado de trabalho. Por outro, embora as mulheres continuem sendo maioria em profissões consideradas femininas, elas também têm ingressado em carreiras e/ou cargos masculinos.

Conforme traz estudo feito pela OIT (2009), atualmente as mulheres compartilham com os homens o espaço no mercado de trabalho, porém, não se vê, de igual forma a redistribuição da responsabilidade sobre as tarefas domésticas, também não havendo serviços públicos a fim de apoiar tais tarefas, não sendo alcançada uma reorganização da vida social. É feita uma crítica sobre os mecanismos existentes até então, sobre suas deficiências. Por exemplo, as normas assecuratórias, em sua maioria, abordam questões pertinentes à proteção da maternidade, não sendo consideradas responsabilidades familiares a pais e mães. Crítica também é feita ao fato do salário maternidade ser concedido apenas se há vínculo empregatício, deixando dessa forma de fora os trabalhadores informais e os que estão sem suas contribuições previdenciárias em dia. Em decorrência dessas falhas, acaba ocorrendo uma sobrecarga maior sobre a mulher, podendo tais sobrecargas refletirem de diversas formas:

maiores dificuldades para inserir-se no mercado de trabalho: o que se expressa em menor taxa de participação no mercado de trabalho e maiores taxas de desemprego. Menores oportunidade em função da segmentação ocupacional: o leque de ocupações disponíveis para elas e/ou suas possibilidades de acesso são mais restritas. Menores rendimentos: resultado da discriminação salarial e da desvalorização das ocupações nas quais as mulheres se concentram. Maior informalidade: que se manifesta na sobre-representação das mulheres na economia e nos empregos sem proteção social. (OIT, 2009, p. 11).

A ideia trazida pela OIT (2009) é a de que se busque uma maior conciliação entre a vida laboral, familiar e pessoal, a fim de que aja uma co-responsabilidade maior nas tarefas (tanto entre homem e mulher, quanto entre Estado, mercado e sociedade no geral), a fim de que possa vir a existir uma geração de trabalho decente em curto prazo e que seus reflexos possam ser vislumbrados no desenvolvimento humano e na igualdade de gênero.

Dentre as causas que estão presentes para o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho apontados pela OIT (2009) está o aumento de famílias matriarcais.

[...] em torno de um terço dos domicílios da região<sup>8</sup> depende da renda de uma mulher que mantém sua família, via de regra, sem o apoio de um cônjuge. **A importância do trabalho remunerado das mulheres é ainda maior quando, após a ruptura da relação conjugal, os homens não assumem sua responsabilidade parental.** [...] O trabalho não é apenas um recurso econômico, mas também um meio de desenvolvimento de necessidades sociais, auto-estima e espaços próprios. A maior participação feminina no mercado de trabalho e a geração de renda própria redundam também em um aumento do nível de autonomia das mulheres, maior satisfação com suas vidas e melhoria de seu poder de negociação no interior da família. (OIT, 2009, p. 43, grifos próprios).

É importante tal explanação sobre as perspectivas do mercado de trabalho para as mulheres em linhas gerais, a fim de que se busque alcançar as políticas públicas de igualdade para o gênero, para, por fim, chegar ao tema principal do presente trabalho, onde busca-se a aprovação do projeto de lei, a fim de que sejam garantidas, para a vítima de violência doméstica, estabilidade no trabalho.

#### 4.3 O projeto de lei e uma possível nova garantia de emprego

O presente trabalho teve como foco principal o projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional acerca da proibição de demissão para mulheres vítimas de violência doméstica e familiar pelo período de um ano. O projeto de lei, de número 6883/2013, ANEXO A, teve como autora a deputada Marinha Raupp e atualmente encontra-se apensado ao projeto de lei 6296/2013, tendo este sido criado pelo Senado Federal, na CPMI de violência contra a mulher.

O projeto a que faz referência esse presente trabalho trata-se de uma nova garantia que estaria a disposição das mulheres que sofreram violência doméstica. É importante destacar que, na lei atual já se encontra presente a garantia de trabalho,

<sup>8</sup> Quando há referência a região, está sendo referida a América Latina e Caribe, região na qual foi realizada a pesquisa pela OIT.

em seu artigo 9º.

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso. § 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta; II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses. (BRASIL, 2006).

Importante ressaltar que, tal garantia é encontrada na parte de assistência para a mulher vítima de violência doméstica e familiar da lei Maria da Penha, tratando-se assim, de medidas protetivas tanto para a mulher que presta serviço público quanto para a empregada celetista.

Dias (2012) refere que, quanto à funcionária pública, o acesso ao seu direito de remoção pode ser requerido pela própria vítima ou pelo Ministério Público e sua determinação pode ser feita de ofício pelo juiz. Caso o agente público não cumpra com tal determinação responderá pelo crime de desobediência.

Quanto à vítima que é empregada celetista, Dias (2012) traz que, após o deferimento de seu pedido de afastamento, cabe a mesma comunicar seu empregador, que tem a obrigação de cumprir com tal ordem judicial. Uma problemática encontrada nesse caso é que nem a CLT e nem a Lei 11.340/2006 fazem menção ao pagamento de salário para a vítima durante seu afastamento e nem trazem qual a natureza de tal licença, cabendo discussão, nesse ponto, se trata-se de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. Sendo tratada como suspensão, traria prejuízos para a vítima, pois a mesma ficaria sem sua remuneração. Tratando-se de interrupção, a mesma receberia seu salário, causando certo ônus ao empregador que, além de pagá-la, provavelmente também estaria remunerando a sua substituta.

Com referência ao projeto de lei e, tendo em vista o que foi exposto acima, sobre a existência de diversas famílias que, com o término da relação conjugal e o não cumprimento do homem nas prestações familiares, tornando-se de tal forma a renda da mulher como a principal da família, pode-se entender também que, de igual forma, quando o cônjuge/companheiro for afastado do lar, tendo em vista prática de violência doméstica, a mulher não pode ter seu emprego e a renda familiar ameaçados, levando em consideração o período em que a mesma estará se reerguendo do choque sofrido, muitas vezes estando com medo de sair na rua,

precisando de atendimento psicológico a fim de superar traumas, além do apoio que a mesma deverá fornecer para seus filhos, os quais, conforme exposto anteriormente, também sofrem com tal violência.

É esperado que, com a aprovação do projeto de lei n. 6883/2013 haja uma maior segurança para a estabilidade da vítima em seu trabalho, a fim de tornar unânime a prática dos empregadores frente a tal situação sofrida pela empregada vítima.

## 5 CONCLUSÃO

O trabalho objetivou encontrar resposta ao problema pertinente às garantias que as vítimas de violência doméstica poderiam obter a fim de assegurarem suas condições no mercado de trabalho. Para tanto, primeiramente, foi realizada uma análise a partir de uma abordagem histórica, a fim de situar no tempo e espaço as questões pertinentes ao preconceito sofrido pela construção durante os anos.

Conforme foi exposto, em tempos de pré-história havia a divisão do trabalho, independente de gênero, a fim de fazer com que todos conseguissem se alimentar. Já no período antigo e médio, as distinções iniciaram-se, sendo que em algumas sociedades mulheres eram idolatradas e em outras, já eram vistas como criaturas inferiores, devendo cuidar de seus lares e maridos. Na idade moderna, a qual teve grande marco com a Revolução Francesa, já podia-se notar que as mulheres europeias podiam ser encontradas lutando por seus direitos, mas, não sendo ouvidas, na maior parte do tempo. Avançando na história, no período pós II Guerra Mundial, pode ser encontrada uma sociedade onde a presença de mão de obra feminina era comum nas empresas, visto que a falta de mão de obra masculina precisava ser suprida e as famílias precisavam encontrar uma forma de sustento para se alimentarem, enquanto os “homens da casa” estavam prestando serviço militar. Ao contrário das sociedades europeias, na sociedade brasileira a inclusão da mão de obra feminina foi mais complicada, principalmente por dois fatores: a não perda de mão de obra masculina em função de grandes guerras e a forte presença do machismo na sociedade.

Após tal explanação histórico-temporal, foi desenvolvida uma abordagem acerca das normas jurídicas existentes, sendo necessária a explanação do reconhecimento dos direitos humanos, pela comoção mundial ocorrida principalmente no período pós-guerra, onde pessoas sofreram com tratamentos humilhantes e degradantes e medidas sociais foram necessárias para que o Estado intervisse nos conflitos e assegurasse dignidade para tais pessoas. Logo além, foram abordados os direitos humanos em sua pertinência com os trabalhadores, a fim de assegurar suas condições dignas de trabalho e combater as situações que se assemelhassem com a escravidão. Foi apresentada a Organização Internacional do Trabalho, sua criação, finalidade e os princípios norteadores da mesma e, por fim, passada a análise minuciosa sobre as normas protetivas para as mulheres, principalmente as convenções da OIT existentes, mas com enfoque maior para

aquelas que estão presente na legislação brasileira, sendo feito retrospecto sobre as constituições federais que abordaram sobre o trabalho e a não discriminação com o gênero e, por fim, as normas encontradas na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Como a problemática do trabalho tem ligação com as vítimas de violência doméstica, não poderia deixar de ser referida, no terceiro capítulo, a Lei 11.340/2006, mais conhecida como Lei Maria da Penha, a lei brasileira que trata da violência doméstica e familiar, sendo abordada sua criação e apresentados dados estatísticos referentes a violência doméstica. Após tal explanação, passou-se a apontamentos sobre o mercado de trabalho para as mulheres, quais as perspectivas, índices de desemprego, desigualdades que ainda podem ser localizadas em relação aos gêneros, conforme dados localizados, além de apontamentos sobre carências encontradas nas legislações atuais e políticas que ainda carecem de criação, a fim de buscar maior uniformidade nas relações além do trabalho, quais sejam, no âmbito familiar. Por fim, foi apontado o projeto de lei que assegura para a vítima de violência doméstica estabilidade de emprego pelo período de um ano, que encontra-se em tramitação no Congresso Nacional, podendo ser este, caso aprovado, uma das políticas públicas a fim de colaborar com as vítimas para que não se desestimulem a largar seus empregos e se encorajem para o combate com tal violência, não ficando desamparadas financeiramente, por possuírem seus empregos garantidos.

Com o presente trabalho, pode-se chegar a conclusão de que muitas medidas ainda necessitam ser tomadas para que todas as mulheres possam ter igualdade no mercado de trabalho. Quanto a aquelas vítimas de violência doméstica, espera-se que o projeto de lei seja aprovado e que entre em vigor, porém, o projeto, sozinho, não irá resolver a situação como um todo, são necessárias políticas públicas efetivas que ajudem a sociedade como um todo a quebrar com a imagem de inferioridade feminina e que a cultura da violência doméstica perca sua força e importância na sociedade. Foi possível vislumbrar que, em diversos locais, as mulheres como principal renda familiar estão fortemente presente, ressaltando ainda mais que as mulheres estão cada vez mais em grande número no mercado de trabalho.

É necessário mais investimentos em educação social, tanto para crianças quanto para os adultos, para que entendam que práticas relacionadas com a discriminação de gênero e a violência doméstica não devem ser utilizadas, que tais práticas causam danos, não apenas estéticos, mas psicológicos para as vítimas e para aqueles que cercam as mesmas, pois uma criança criada em um ambiente

familiar onde sua mãe é agredida diariamente pelo pai, no futuro poderá tornar-se um agressor, ou mais uma vítima, pois para tal criança, crescendo em um meio de violência, futuramente para a mesma tal prática será compreendida como normal. Todos devem colaborar para uma sociedade mais igualitária onde as discriminações de gênero fiquem para trás e saiam do plano apenas utópico.



## REFERÊNCIAS

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n. 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: 8 out. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm)>. Acesso em: 16 out. 2015.

\_\_\_\_\_. PL 6.883, de 4 de dezembro de 2013. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=B9633701D4F2EE4D6CAD25404AD45ABB.proposicoesWeb1?codteor=1204434&filename=PL+6883/2013](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=B9633701D4F2EE4D6CAD25404AD45ABB.proposicoesWeb1?codteor=1204434&filename=PL+6883/2013)>. Acesso em 25 out. 2015.

CAMPOS, Ana Cristina. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho persiste, diz ONU. *Empresa Brasil de Comunicação S/A – EBC*. Brasília, 27 abr. 2015. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/cidadania/2015/04/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-persiste-diz-onu>>. Acesso em: 7 out. 2015.

CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE OS DIREITOS DO HOMEM. *Declaração de Viena e plano de ação*. jun. 1993. Viena, AUT. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/viena/viena.html>>. Acesso em: 6 out. 2015.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, “Convenção de Belém do Pará”*. jun. 1994. Belém do Pará, BRA. Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>>. Acesso em: 6 out. 2015.

COMPROMISSO E ATITUDE. *Percepção da sociedade sobre violência e assassinato de mulheres*. 2013. Disponível em: <[http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2013/08/livro\\_pesquisa\\_violencia.pdf](http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2013/08/livro_pesquisa_violencia.pdf)>. Acesso em: 8 out. 2015.

COULANGES, Fustel de. *A cidade antiga*. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

DANIEL, Camila. *O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho*. maio 2011. Disponível em: <[http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17\\_OSQ\\_25\\_26\\_Daniel.pdf](http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17_OSQ_25_26_Daniel.pdf)>. Acesso em: 8 out. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GORCZEWSKI, Clóvis. *Direitos humanos, educação e cidadania: conhecer, educar, praticar*. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2009.

GORZ, André. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablume, 2003.

GOUGES, Olympe de. *Declaração dos direitos da mulher e da cidadã*. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/dh/index.php/Documentos-anteriores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-dos-direitos-da-mulher-e-da-cidada-1791.html>> Acesso em: 21 abr. 2015.

MAGALHAES, Nayala T. A eficácia da lei Maria da Penha e o acesso à justiça. In: SOUSA JUNIOR, J. G. de; APOSTOLOVA, B. S; FONSECA, L. G. D. da (Orgs). *O direito achado na rua: Introdução crítica ao direito das mulheres*. Vol. 5. Brasília : CEAD, FUB, 2011.

MARTINEZ, Luciane. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARX, K; ENGELS, F. *Manifesto do Partido Comunista*. São Paulo: Cortez Editora, 1998.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. 23. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006 v.1.

MATOS, M. I; BORELLI, A. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. (Orgs). *Nova história das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2013, p. 126-147.

MILES, Rosalind. *A história do mundo pela mulher*. Rio de Janeiro: Casa / LTC Livros Técnicos e Científicos, 1989.

OIT. *Desigualdades de gênero no mercado de trabalho: dois passos adiante, um atrás*. dez. 2012. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/desigualdades-de-genero-no-mercado-de-trabalho-dois-passos-adiante-um-atras>>. Acesso em: 7 out. 2015.

\_\_\_\_\_. *Trabalho decente para uma vida digna*. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/Relat%C3%B3rio.%20OIT%20no%20Brasil.pdf>>. Acesso em: 6 out. 2015.

\_\_\_\_\_. *Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social*. 2009. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_e\\_familia\\_275.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_e_familia_275.pdf)>. Acesso em: 5 out. 2015.

PENA, Maria Valéria Junho. *Mulheres e trabalhadoras: presença feminina na constituição do sistema fabril*. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1981.

PERROT, Michelle. *Os excluídos da história*. 2 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra,

1992.

PIOVEZAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PORTO, Pedro R. F. *Violência doméstica e familiar contra a mulher*. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2007.

POZZOLI, L; ANTICO, A. A função promocional do direito ao trabalho digno sob a ótica dos direitos humanos. In: AGOSTINHO, L. O. V. de; HERRERA, L. H. M. (Orgs.) *Tutela dos Direitos Humanos e Fundamentais: ensaios a partir das linhas de pesquisa construção do saber jurídico e função política do direito*. Birigui: Boreal Editora, 2011, p. 2-24.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE, Mary Del. *História das mulheres no Brasil*. 7 ed. São Paulo: Contexto, 2004.

REIS, S. S.; COSTA, M. M. M. *Trabalho, educação e gênero*. Desafios e perspectivas da inserção da mulher no mercado de trabalho do século XXI. Curitiba: Multideia, 2014.

SAFFIOTI, Heleieth. *Mulher brasileira: opressão e exploração*. Rio de Janeiro: Achiamé, 1984.

SCOTT, Ana Sílvia. O caleidoscópio dos arranjos familiares. In: PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. (Orgs). *Nova história das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2013, p. 15-42.

TOMÉ, Semiramys Fernandes. *A proteção do trabalho da mulher segundo o Direito Internacional do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2534>>. Acesso em 07 out. 2015.

## ANEXO A – Projeto de lei 6883/2013

PROJETO DE LEI Nº 6883/2013, DE 2013 (Da Sra. Marinha Raupp) Acrescenta Seção V-A, ao Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de dispor sobre a proteção à mulher vítima de violência doméstica e familiar. O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido da seguinte Seção:

“Seção V-A – Da proteção à mulher vítima de violência doméstica e familiar

Art. 400-A O juiz assegurará à mulher vítima de violência doméstica e familiar a manutenção do vínculo trabalhista, quando for necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

Parágrafo único. O afastamento previsto no caput deste artigo suspende o contrato de trabalho.

Art. 400-B É vedada, por um período de doze meses, a demissão arbitrária ou sem justa, após o retorno ao trabalho, da mulher vítima de violência doméstica e familiar. Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

2 JUSTIFICAÇÃO A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006) representa um marco na nossa legislação e o avanço da proteção da mulher vítima de violência doméstica e familiar. Já dispõe o art. 9º, § 2º, inciso II da lei, que o juiz pode determinar que a mulher vítima de violência doméstica e familiar seja afastada do local de trabalho por um período de até seis meses, com a manutenção de seu vínculo empregatício. Tal medida visa afastar a mulher trabalhadora de seu agressor, dificultando que este a localize. No entanto, a lei não dispõe sobre o efeito do afastamento do trabalho, se há suspensão ou interrupção de seu contrato de trabalho. É garantida apenas a manutenção do vínculo empregatício. Na época, isso foi um grande avanço, mas acreditamos que a medida pode ser aprimorada, motivo que nos levou a propor o presente projeto. Em primeiro lugar, o afastamento, determinado por juiz, suspende o contrato de trabalho, garantindo o tempo de serviço da trabalhadora, o que não ocorre durante a interrupção do contrato. Além disso, julgamos oportuno incluir a garantia de emprego por um período de doze meses após o retorno da mulher ao trabalho. Esse período é extremamente delicado para a mulher vítima de violência doméstica. Ela precisa se reerguer, se reestruturar, se sentir segura, ao menos quanto ao seu sustento. Assim, deve ser garantido o seu emprego, somente podendo ocorrer a sua demissão em caso de falta grave, nesse período. A proposição representa a complementação das medidas de proteção adotadas pela Lei Maria da Penha, em especial, relacionadas ao trabalho, aspecto tão importante na vida das mulheres batalhadoras. 3 Contamos, portanto, com o apoio de nossos ilustres Pares, a fim de aprovar o presente Projeto de Lei. Sala das Sessões, em 04 de dezembro de 2013. Deputada MARINHA RAUPP.

Fonte:

[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=B9633701D4F2EE4D6CAD25404AD45ABB.proposicoesWeb1?codteor=1204434&filename=PL+6883/2013](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=B9633701D4F2EE4D6CAD25404AD45ABB.proposicoesWeb1?codteor=1204434&filename=PL+6883/2013). Acesso em 25 out. 2015.