

**CENTRO UNIVERSITÁRIO INTERNACIONAL - UNINTER  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO  
MESTRADO ACADÊMICO**

**DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO E JURISDIÇÃO  
TRABALHISTA**

CURITIBA – PR  
2018

**CAROLINA DE QUADROS**

**DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO E JURISDIÇÃO  
TRABALHISTA**

Dissertação apresentada ao Mestrado Acadêmico em  
Direito do Centro Universitário Internacional -  
UNINTER, na Linha de Pesquisa Jurisdição e  
Processo na Contemporaneidade.

Orientação: Profa. Dra. Estefânia Maria de  
Queiroz Barboza

CURITIBA – PR  
2018

## **CAROLINA DE QUADROS**

### **DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO E JURISDIÇÃO TRABALHISTA**

Dissertação de Mestrado em Direito apresentada ao Centro Universitário Internacional - UNINTER, na Linha de Pesquisa Jurisdição e Processo na Contemporaneidade. Conferido pela Banca Examinadora formada pelos professores:

#### **ORIENTADORA**

Estefânia Maria Queiroz Barboza

Doutora e Mestra em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasil. Professora no Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Internacional UNINTER – Brasil e na Faculdade de Direito e no Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná – UFPR, Brasil.

#### **AVALIADORES**

Melina Girardi Fachin

Doutora e Mestra em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil. Professora na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná – UFPR, Brasil.

Thereza Cristina Gosdal

Doutora e Mestra em Direito pela Universidade Federal do Paraná, UFPR, Brasil. Professora na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, UFPR, Brasil e Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – Paraná.

Walter Guandalini Junior

Doutor e Mestre em pela Universidade Federal do Paraná, UFPR, Brasil. Professor no programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Internacional UNINTER e na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, UFPR, Brasil.

Curitiba, 22 de fevereiro de 2018.

Este estudo rendeu reflexões muito importantes sobre as mulheres que estão ao meu redor, compreendendo melhor seus ensinamentos e suas contradições. Dedico este trabalho àquelas que se reconhecem por suas profissões e valorizam o trabalho como fonte de independência, minha mãe Marivete e minha avó paterna D. Galiana, que certamente estaria orgulhosa.

## AGRADECIMENTOS

Pela orientação pontual, agradeço à Professora Estefânia Maria Queiroz Barboza, minha querida orientadora, com quem pude aprender lições de entusiasmo com a pesquisa acadêmica e que prontamente acolheu este estudo.

Agradeço aos professores do Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Internacional, André Peixoto De Souza, Andreza Cristina Baggio, António Manuel Hespanha, Alexandre Coutinho Pagliarini, Celso Luiz Ludwig, Doacir Gonçalves de Quadros, pois esta pesquisa tem muito das discussões de sala de aula e dos corredores da UNINTER, instituição que sou profundamente grata pela oportunidade de realização dessa pesquisa. Especialmente agradeço ao Professor Rui Carlo Dissenha, pelas importantes reflexões para o amadurecimento acadêmico proporcionadas pela disciplina de Metodologia da Pesquisa e também pelas precisas considerações feitas na banca de qualificação. Agradeço à Professora Vera Karan de Chueiri, pelas lições em Teoria da Constituição, no PPGD da UFPR, que também estão refletidas nessa pesquisa.

Com quem pude conviver e dividir experiências acadêmicas nesse percurso, meu sincero agradecimento a Antoine, Alexandre, Bernardo, Bruno, Cícero, Cleiton e Endrigo. Por compartilhar as discussões e angústias agradeço às queridas Karla, Andressa, Kellyana e Marta.

Ana Paula Bogo agradeço por estar tão presente também nessa caminhada. Maria Vitória, obrigada pela convivência que tanto acrescentou nesse percurso. À Raquel, à Carol Magnoni e à Julia agradeço pela preocupação e torcida. Agradeço ao Gustavo Favini por encorajar este trabalho.

Sou grata ao Nasser Ahmad Allan por compartilhar importantes fontes dessa pesquisa e se dispor ao debate do tema, com boas sugestões para o estudo. Agradeço aos amigos e colegas do escritório Declatra que de alguma forma contribuíram com a presente pesquisa, especialmente André, Ana Paula, Constance, Francine, Laura, Lenara, Mariana, Maria Valéria e Priscilla, pelo apoio.

Aos meus pais, Marivete Bassetto de Quadros e Emérico Arnaldo de Quadros, agradeço pelo exemplo e incentivo para a vida acadêmica. Especialmente agradeço

a minha mãe pela revisão do texto e formatação. Aos meus irmãos, Eduardo e Gustavo, minhas cunhadas Lucélia e Deise, aos meus sogros, Solange Freitas Hansen e Pedro Hansen Neto, agradeço pela torcida sempre pronta. Aos meus sobrinhos, Douglas, Letícia e Vinícius, por tornarem as coisas mais alegres e leves. Ao Thiago Freitas Hansen, agradeço por dividir esse percurso e, junto comigo, se deixar entusiasmar, além do meu agradecimento, registro o meu amor, reconhecimento e admiração.

## RESUMO

A presente dissertação busca enfrentar o problema da desigualdade salarial em razão de gênero, de maneira a compreender as questões que contribuem para a existência e permanência da desigualdade enfrentada por mulheres em relação aos homens, e, também, verificar a repercussão desse problema na jurisdição trabalhista, verificando-se se a referida desigualdade que está presente nas relações laborais se converte em demandas judiciais trabalhistas e qual é o tratamento dado pelo judiciário a estes litígios. Utilizando-se de análise a partir de referenciais histórico-sociológicos, pretende-se verificar como a cultura jurídica contribui para a construção de desigualdade, com a contextualização do trabalho da mulher, os desdobramentos legislativos para refletir sobre a problemática da discriminação salarial. Apresenta-se a abordagem da divisão sexual do trabalho e os efeitos para a discriminação, demonstrando-se a necessidade de se pensar a diferença para que a igualdade de gênero possa ser efetivada. Enfrenta-se o tratamento constitucional que é dado a temática, desde a Assembléia Nacional Constituinte, para compreender os desdobramentos para a questão trabalhista, com a alteração do paradigma protetivo para um paradigma promocional. Por fim, faz-se a análise das formas de discriminações no ambiente profissional, para então, através da pesquisa jurisprudencial verificar a existência ou não de demandas judiciais com a abordagem da discriminação salarial em razão de gênero, analisando-se os resultados. Propõe-se a partir da abordagem apresentar um diagnóstico do problema para se refletir sobre a efetivação da igualdade de gênero.

Palavras-chave: Jurisdição trabalhista. Cultura jurídica. Gênero. Igualdade de gênero. Desigualdade salarial.

## ABSTRACT

This essay seeks to address the gender pay inequality problem in order to understand the issues that contribute to the existence and permanence of the inequality faced by women in relation to men, as well as to verify the repercussion of this problem in the labor jurisdiction, verifying if the said inequality that is present in the industrial relations becomes labor judicial demands and what is the treatment given by the judiciary to these disputes. Using analysis based on historical-sociological references, it is intended to verify how the legal culture contributes to the construction of inequality, with the contextualization of women's work, legislative developments to reflect on the problem of wage discrimination. It presents the approach of the sexual division of labor and the effects for the discrimination, demonstrating the need to think the difference so that the equality of gender can be realized. The constitutional treatment given to the subject, from the National Constituent Assembly, is faced to understand the developments for the labor issue, with the change of the protective paradigm for a promotional paradigm. Finally, the analysis of the forms of discrimination in the professional environment is done, and then, through the jurisprudential research, verify the existence or not of lawsuits with the approach of gender wage discrimination, analyzing the results. It is proposed from the approach to present a diagnosis of the problem to reflect on the effectiveness of gender equality.

Keywords: Labor Jurisdiction. legal culture. Genre. gender equality. salary inequality.

## LISTA DE ANEXOS

|  |     |
|--|-----|
| Anexo A – AGRAVO DE INSTRUMENTO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO ..... | 122 |
| Anexo B – EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO. INEXISTÊNCIA. DESPROVIMENTO .....   | 130 |
| Anexo C – RECURSO EXTRAORDINÁRIO. NÃO ADMITIDO .....   | 133 |

## SUMÁRIO

|   |     |
|---|-----|
| <b>INTRODUÇÃO</b> .....   | 10  |
| <b>1 CULTURA JURÍDICA E A CONDIÇÃO DA MULHER TRABALHADORA NO BRASIL</b> .....                 | 13  |
| 1.1 O TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA NO INÍCIO DO SÉCULO XX: CONSIDERAÇÕES E REFLEXÕES .....   | 14  |
| 1.2 A CONSTRUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO FEMININO .....                                       | 23  |
| 1.3 O TRABALHO FEMININO NA ORDEM SOCIAL CORPORATIVISTA .....                                  | 28  |
| 1.4 DESIGUALDADE SALARIAL E GÊNERO NA CULTURA JURÍDICA BRASILEIRA .....                       | 40  |
| <b>2 IGUALDADE E GÊNERO</b> .....   | 50  |
| 2.1 DESIGUALDADE NATURALIZADA: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO ..... | 50  |
| 2.2 IGUALDADE DE GÊNERO .....   | 54  |
| 2.3 IGUALDADE DE GÊNERO E A CONSTITUIÇÃO DE 1988 .....  | 64  |
| <b>3 DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO E JURISDIÇÃO TRABALHISTA</b> .....              | 82  |
| 3.1 DISCRIMINAÇÃO DIRETA E INDIRETA .....   | 82  |
| 3.2 DISCRIMINAÇÃO HORIZONTAL, VERTICAL E DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO .....       | 84  |
| 3.3 JURISDIÇÃO TRABALHISTA E DESIGUALDADE SALARIAL .....                                      | 100 |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....   | 111 |
| <b>REFERÊNCIAS</b> .....  | 114 |
| <b>ANEXOS</b> .....   | 122 |

## INTRODUÇÃO

A igualdade entre homens e mulheres é prevista na ordem constitucional no *caput* do artigo 5º e reafirmada, já no inciso I do mesmo artigo. Apesar disso diversos indicadores e pesquisas demonstram e comprovam – de maneira taxativa e minuciosa – que são vários os obstáculos enfrentados pelas mulheres trabalhadoras no Brasil, dentre eles a desigualdade salarial em razão de gênero. A temática da discriminação salarial entre homens e mulheres como escopo de investigação, balizará a análise desses obstáculos e dos desdobramentos possíveis.

Muito decorrente do reconhecimento e desenvolvimento da doutrina dos direitos humanos e direitos fundamentais sociais, cada vez mais preocupadas com a questão da efetividade, assim como a crescente difusão e impacto dos movimentos feministas, parte da agenda política e jurisdicional contemporânea vem se ocupando de mecanismos jurídicos que procuram dar uma solução ao crônico problema da desigualdade de gênero, inclusive sob o enfoque do direito do trabalho.

Ainda que avanços possam ser identificados ao longo do tempo, materializados na implementação da busca de uma igualdade cada vez mais efetiva nesse campo específico, o cenário atual apontou para diagnósticos desconcertantes<sup>1</sup> que revelaram a permanência da desigualdade salarial em razão de gênero.

O fato de mulheres ganharem menos do que os homens é, portanto, o ponto de partida da presente pesquisa, pois se entende que é uma questão a ser analisada de forma interdisciplinar, seja para se entender esse fenômeno a partir do aspecto histórico, com as contribuições da sociologia e da ciência política para o pensamento jurídico.

Assim, justifica-se a pesquisa para entender os avanços já ocorridos e as rupturas ainda necessárias, que no âmbito do direito, podem abarcar tanto o aspecto normativo como também jurisdicional no que concerne a desigualdade salarial em razão de gênero.

---

<sup>1</sup> No âmbito global, partido de um índice de desigualdade salarial apresentado pela Organização Internacional do Trabalho, as mulheres ganham em média 23% a menos do que os homens (OIT, 2016). A situação de desigualdade salarial não é outra no cenário nacional, sendo que a diferença entre homens e mulheres é em média de 17%, conforme dados do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2017).

Um olhar acurado sobre questão da desigualdade mostra-se frutífero a partir do direito, não apenas numa perspectiva de análise normativa, mas também com um olhar atento para o papel que a cultura jurídica e a atuação jurisdicional cumprem neste diagnóstico.

Diante da importância do tema, pretender-se-á analisar a desigualdade salarial em razão de gênero como reflexo histórico e também resultado da cultura jurídica como subsídio para se verificar como é o tratamento da desigualdade salarial em razão de gênero na jurisdição trabalhista.

Questiona-se, no presente estudo, se a desigualdade salarial é tratada pela jurisdição trabalhista como questão de discriminação de gênero, para verificar como é a repercussão dessa questão no Poder Judiciário e qual é o posicionamento da instituição acerca das desigualdades de gênero que estão presentes nas relações laborais.

A presente pesquisa, para que possa cumprir com seu objetivo, estará subsidiada em pesquisa bibliográfica de autores de relevância interdisciplinar, os quais sustentam a fundamentação teórica e contribuem para entendimento da temática, juntamente com dados estatísticos.

Para cumprir com o objetivo da pesquisa, apresentar-se-á no primeiro momento a adoção do ponto de vista histórico-sociológico da condição jurídica da mulher trabalhadora, para entender a construção da desigualdade salarial em razão de gênero, no Brasil. Será adotado o ponto de vista histórico não com o objetivo de produzir uma leitura harmoniosa e evolucionista do passado, mas pelo contrário, para demonstrar as permanências na cultura jurídica de alguns aspectos de discriminação do trabalho da mulher frente ao trabalho masculino.

Em seguida, será feita a análise dos desdobramentos da divisão sexual do trabalho que tem como efeitos diversas desigualdades, assim como são analisados aspectos da igualdade de gênero e da diferença, para, então enfrentar como a Constituição tem tratado do direito à igualdade entre homem e mulher, desde a Assembléia Nacional Constituinte e quais as conseqüências para as normas de direito do trabalho que a alteração paradigmática constitucional proporcionou para promover a igualdade de gênero.

Na sequência, serão estudadas as vertentes da discriminação direta e indireta e problemas decorrentes, assim como os efeitos. Serão analisadas, também, a discriminação horizontal e vertical, com a reunião dos mais diversos dados que

demonstram o problema, assim como a desigualdade salarial em razão de gênero. A partir da confluência teórica, será verificado como a jurisdição trabalhista tem enfrentado o problema da desigualdade salarial em razão de gênero, em que será explicitado o método da pesquisa de jurisprudência realizada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e também do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, e serão analisados os resultados encontrados.

Serão analisadas as decisões judiciais pelo viés da seguinte observação: se as demandas que chegam ao judiciário confirmam ou silenciam a realidade de discriminação salarial em razão de gênero no ambiente de trabalho, ou seja, buscar-se-á identificar na perspectiva institucional do Poder Judiciário, se a questão de gênero é tratada nos processos, especialmente os que discutem desigualdade salarial, e qual é o olhar que a instituição jurisdicional tem, portanto, para o tema.

Ao final, apresenta-se o último momento da pesquisa em considerações finais, esperando-se que a partir da abordagem interdisciplinar adotada seja possível traçar um retrato do problema em questão como contribuição para subsidiar o conhecimento científico na área, diante da relevância do tema e propor reflexão para uma atuação da jurisdição trabalhista, na qual a questão da desigualdade de gênero não seja invisibilizada.

## 1 CULTURA JURÍDICA E A CONDIÇÃO DA MULHER TRABALHADORA NO BRASIL

Será analisada, a partir da perspectiva histórico-sociológica, a condição jurídica do trabalho feminino no Brasil com o objetivo de entender a construção da desigualdade salarial em razão de gênero.

Adota-se esse ponto de vista histórico não com o objetivo de produzir uma leitura harmoniosa e evolucionista do passado, mas pelo contrário, para demonstrar as permanências na cultura jurídica de alguns aspectos de discriminação do trabalho da mulher frente ao trabalho masculino.

Para compreender a formação do trabalho feminino moderno<sup>2</sup> no Brasil, ou seja, o trabalho regulamentado minimamente em preceitos do Direito do Trabalho, realizou-se um levantamento na historiografia nacional das várias experiências do trabalho feminino. Desde premissas da história da vida privada (MALUF; MOTT, 2010) passando pelos estudos de Margareth Rago (2007) e Susan K. Besse (1999) sobre a condição discursiva da natureza da mulher, concluiu-se que a forma pela qual o Estado brasileiro regulou o trabalho feminino é muito diferente daquela realizada para o trabalho masculino.

De maneira a demonstrar isso, será estudada a formação da legislação social e trabalhista para mulheres no Brasil, com principal enfoque no Decreto 21.417-A e no Decreto-lei 2.548, que estão entre as primeiras experiências de regulamentação com enfoque em gênero no país. Desde aspectos previstos já na Exposição de Motivos do Decreto 21.417-A até sua difícil aplicação na ponta jurisdicional revelaram que o trabalho feminino era visto como provisório, complementar e desviante.

Parte desse diagnóstico, aposta-se conjuntamente com a historiografia sobre o período, advém da influência da doutrina do corporativismo e da doutrina social da Igreja Católica, que possuem muitos pontos de conexão e retroalimentação. O corporativismo foi analisado de maneira geral e com especial enfoque ao papel

---

<sup>2</sup> Por se tratar de um termo bastante polissêmico, com desdobramentos no campo da filosofia, economia e ciências sociais em geral, adota-se aqui por “modernidade” o processo especificamente jurídico apontado por Paolo Grossi (2007) como a paulatina abstrativização e estatização do direito. Esse processo pressupõe a construção de categorias genéricas fundamentadas em preceitos que desvalorizam as experiências e diferenças concretas dos indivíduos e se funda em noções como “sujeito de direito”, “autonomia da vontade” e, especialmente, na compreensão jurídica da ideia de “Código”.

reservado a mulher nessa doutrina que compreendia a sociedade como um conjunto de grupos em que o indivíduo era submetido ao coletivo. Na doutrina social da igreja não era muito diferente. O papel feminino na sociedade encontra especial preocupação na concepção religiosa do mundo. Mãe, esposa, filha apresentam-se como antagônicas à viúva, solteira, amante e, em certos momentos, à trabalhadora também.

Dessas premissas ficou claro que as várias resistências e desigualdades no tratamento do trabalho feminino se devem também a concepção de que às mulheres estaria reservado um papel no âmbito privado da sociedade, como dona de casa e boa esposa, e que a mulher trabalhadora era uma ameaça a ordem pública, vista como eminentemente masculina.

Serão analisadas, com vistas a confirmar essa hipótese, os Anais do Primeiro Congresso de Direito Social, ocorrido no Rio de Janeiro no ano de 1941, onde se nota uma forte presença das interpretações dadas às encíclicas papais fundadoras da doutrina social da igreja desde a *Rerum Novarum*. Poder-se-á se observar que a legislação e as políticas trabalhistas e salariais dos anos 1940 viam-se como legítimas herdeiras do pensamento católico, o que exigia, por via reflexa, a adoção de certas premissas com relação ao papel da mulher no mundo (BESSE, 1999).

Ainda, serão estudados no pensamento de dois juristas importantes na história do direito brasileiro, Viveiros de Castro (1920) e Rui Barbosa (1919), suas compreensões sobre o trabalho feminino, política salarial e a igualdade entre homens e mulheres no âmbito laboral.

Assim, será feita a contextualização do trabalho da mulher, os desdobramentos legislativos a respeito e como o tema aparecia na cultura jurídica e em documentos oficiais da época, com o objetivo de se analisar a construção da percepção sobre salário e sua ligação com práticas discriminatórias em razão de gênero.

## **1.1 O TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA NO INÍCIO DO SÉCULO XX: CONSIDERAÇÕES E REFLEXÕES**

Levantar informações para entender sobre a condição feminina e a história das trabalhadoras nos primórdios da industrialização brasileira, tem desde o seu início uma dificuldade identificada pela historiadora Margareth Rago (2007, p. 597),

acerca da pouca documentação disponível sobre o universo fabril, e também a forma como a representação das mulheres é imaginada, tendo essa construção, em sua maioria, sido feita por homens, dispondo de percepção própria, com uma concepção acerca da condição social, sexual a individual.

Tanto é assim que essa dificuldade é ressaltada a partir de estudos historiográficos, como explicitado pela autora Margareth Rago,

Não é a toa que, até recentemente, falar de trabalhadoras urbanas no Brasil significava retratar um mundo de opressão e exploração demasiada, em que elas apareciam como figuras vitimizadas e sem nenhuma possibilidade de resistência. Sem rosto, sem corpo, a operária foi transformada em figura passiva, sem expressão política nem contorno pessoal. (RAGO, 2007, p. 579).

A construção historiográfica mais recente tem críticas quanto a adotar uma perspectiva em que se considerava a fábrica como um universo apenas masculino, não olhando para o trabalho feminino na produção industrial, limitando o papel da mulher a atividades domésticas e responsabilidades ligadas à família.

Foi bastante questionada essa forma de abordagem, que principalmente a partir dos anos 80, teve um maior reconhecimento através de estudiosos da área que passam também a desenvolver e incluir a abordagem da perspectiva da mulher trabalhadora<sup>3</sup>.

Não se trata apenas de uma perspectiva nacional, e é nesse sentido de autocrítica, por exemplo, que o historiador Eric J. Hobsbawm (2005)<sup>4</sup>, reconhece a falta da perspectiva da mulher trabalhadora em seus trabalhos, ao iniciar a pesquisa que observa as mudanças das relações entre os sexos a partir da iconografia dos movimentos revolucionário e socialistas do século XIX e do início do século XX.

Estas considerações iniciais são necessárias para se contextualizar desde logo os desafios metodológicos que o tema da pesquisa apresenta.

Em um contexto de aplicação do modelo liberalista nas relações de trabalho, não se tinha, no início da República, regulação protetiva tampouco legislação de

---

<sup>3</sup> Para aprofundamento na discussão historiográfica em questão ver: PERROT, Michelle. *Minha história das mulheres*. Tradução Angela M. S. Correa. 2 ed. São Paulo: Contexto, 2017. ;PERROT, Michelle. *Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros*. Tradução Denise Bottmann. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2006.

<sup>4</sup> HOBBSAWM, E. J. Homem e mulher: imagens da esquerda. *Mundos do Trabalho*. Trad. Waldea Barcelos e Sandra Bedran. 4 ed revista. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005. p. 123-148.

cunho social, de maneira que é válido incluir a advertência de Lea Elisa Silingowski Calil (2000, p. 24), sobre as condições de trabalho, como se verifica

É importante ter-se em mente que as condições de trabalho nesse momento, de início da industrialização no Brasil são aviltantes: salários extremamente baixos, jornadas de até 18 horas diárias, nenhuma forma de assistência a operários acidentados e nada que se aproximasse de um plano de aposentadoria. (CALIL, 2000, p. 24)

Com o advento da industrialização no ambiente urbano, e com o desenvolvimento de novas tecnologias que baratearam e mecanizaram a produção das fábricas, não necessitando mais exclusivamente do atributo masculino da força para operação de maquinários, segundo Calil (2000, p 24), as mulheres e crianças passam a compor o corpo de trabalho como uma vantajosa opção, pois recebiam salários significativamente inferiores àqueles pagos aos homens.

No entanto, ainda assim, cabe ressaltar que essa situação não fez com que as mulheres fossem progressiva e proporcionalmente conquistando espaço de igualdade no ambiente de trabalho, como bem elucida Rago (2007)

Apesar do elevado número de trabalhadoras presentes nos primeiros estabelecimentos fabris brasileiros, não se deve supor que elas foram progressivamente substituindo os homens e conquistando o mercado de trabalho fabril. Ao contrário, as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fábricas, na medida que avançam a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina. As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido – pelos homens – como “naturalmente masculino”. (RAGO, 2007, p. 581-582)

Some-se a isso a perspectiva de que para o homem o espaço do trabalho confundia-se com o espaço público, por outro lado, o espaço privado era visto como naturalmente feminino. Acreditava-se que a mulher teria uma predisposição biológica para desempenhar atividades da esfera privada, colocando a mulher no espaço do lar, tendo como função casar e gerar “filhos para a pátria”, dos quais seria responsável para moldar o caráter dos cidadãos brasileiros do futuro. “Dentro dessa ótica, não existiria realização possível para as mulheres fora do lar; nem para os homens dentro de casa, já que a eles pertenceria a rua e o mundo do trabalho.”,

conforme descrito pelas historiadoras Mariana Maluf e Maria Lucia Mott (2010, p. 373-374).

Toda e qualquer iniciativa que pudesse ter com interpretação a ameaça à ordem familiar, era disciplinada, pois se entendia que a família seria um suporte do Estado, sendo a família a instituição capaz de segurar os efeitos da modernidade, que assombravam tanto os mais conservadores como também os reformistas (MALUF; MOOT, 2010, p. 372). Essa circunstancia pode ser melhor explanada, como segue

O dever ser das mulheres brasileiras nas três primeiras décadas do século, foi, assim, traçado por um preciso e vigoroso discurso ideológico, que reunia conservadores e diferentes matizes de reformistas e que acabou por desumanizá-las como sujeitos histórico, ao mesmo tempo que cristalizava determinados tipos de comportamento convertendo-os em rígidos papéis sociais. “A mulher que é, em tudo, o contrário do homem”, foi um bordão que sintetizou o pensamento de uma época intranquilha e por isso ágil na construção e difusão das representações do comportamento feminino ideal, que limitaram seu horizonte ao “recôndito do lar” e reduziram ao máximo suas atividades e aspirações, até encaixá-la no papel de “rainha do lar”, sustentada pelo tripé mãe-esposa-dona de casa. (MALUF; MOOT, 2010, p. 373)

O Código Civil de 1916 considerava a mulher casada relativamente incapaz indicando que ela devia “obediência ao marido”. Situação que perdurou até que entrasse em vigor o Estatuto da Mulher Casada, em 1962 (CALIL, 2000, p. 30)<sup>5</sup> e posteriormente pela Lei do Divórcio (Lei nº 6.515/77).

Vários eram os preceitos que, a partir da legislação, reafirmavam a inferioridade da mulher casada frente ao marido.

A representação legal da sociedade conjugal era outorgada ao homem, chefe da família, a quem cabia, portanto, a administração dos bens, tanto do casal como também os bens particulares da esposa, de acordo com o regime de bens adotado.

---

<sup>5</sup> A jurista Iáris Ramalho Cortês (2013, p. 267) traz o esclarecimento de que apesar do avanço que foi o Estatuto da Mulher Casada, ainda colocava a mulher em posição secundária na sociedade conjugal: “Em termos de legislações que alteram o código Civil de 1916, temos com uma das principais o Estatuto da Mulher Casada (Lei n. 4.121/1962), que mudou radicalmente a vida das esposas no Brasil. Suprimiu o artigo que dizia que as mulheres casadas eram ‘relativamente incapazes’ para praticar certos atos, necessitando da assistência do marido. (Este dispositivo era um atestado de desigualdade entre marido e esposa no controle da propriedade e da família.) Também pelo Estatuto, a mulher que contrai novas núpcias tem o pátrio poder sobre os filhos havidos no casamento anterior, sem qualquer interferência do novo marido. Apesar do avanço alcançado pelo Estatuto de 1962, a mulher ali ainda era considerada a ‘colaboradora’ do marido e, só quando exercesse profissão lucrativa, tinha o direito de ‘praticar todos os atos inerentes ao seu exercício de defesa’.”

O destino da família também era um direito do homem, a quem competia o direito de fixar ou alterar o local de domicílio da entidade familiar. O ordenamento jurídico abarca o modelo de sociedade que entendia a mulher como subordinada e dependente do homem (MALUF; MOTT, 2010, p. 375).

Susan K. Besse, ao estudar a condição da mulher e das desigualdades em razão de gênero no período de 1914-1940, aponta para a mesma direção, acrescentando que a visão de homem como chefe da entidade familiar era também construída e ratificada pelas próprias mulheres, trazendo o seguinte esclarecimento

As liberdades urbanas em rápida expansão para as mulheres da classe média [...] ameaçava o poder do cabeça masculina do casal, o qual, embora muito reduzido a partir do período colonial, ainda era considerado (praticamente por todos os homens e provavelmente pela maioria das mulheres) como fundamental para a ordem social. (BESSE, 1999, p. 5)

Ainda que a manutenção da família no Código de 1916 tenha passado a ser responsabilidade dos cônjuges, “perpetuava a submissão da esposa ao marido: o direito da mulher casada ao trabalho iria depender da autorização dele, ou, em certos casos, do arbítrio do juiz.” (MALUF; MOTT, 2010, p. 375-376).

Como cada cônjuge deveria ser e se apresentar socialmente é interpretação que vinha do Código Civil de 1916, em que se delineava a diferença e oposição entre a esfera pública e privada, sendo que era do homem a identidade pública e a mulher a identidade doméstica. Nesse sentido, destaca-se que as funções tinham valores sociais, em que o seu descumprimento poderia ter conseqüências

As desigualdades entre as funções desempenhadas por homens e mulheres, que os identificaram ou com a rua ou com a casa, não vieram desacompanhadas de uma valorização cultural. Isto é, as atividades masculinas foram mais reconhecidas que as exercidas pelas mulheres, razão pela qual foram dotadas de poder e valor. O trabalho era o que de fato conferia poder ao marido, assim como lhe outorgava pleno direito no âmbito familiar, ao mesmo tempo que o tornava responsável, ainda que de modo formal, pela manutenção, assistência e proteção dos seus. Ao ser assim considerado, o marido desempenhava função de valor positivo e dominante na sociedade conjugal. Essa crença foi de tal modo interiorizada pela família e pela sociedade que o descumprimento dessa atribuição por parte do marido era tomado pela mulher como falha, da mesma forma que fazer comentários sobre os insucessos do marido fora dos muros estritamente conjugais poderia ser razão suficiente para explosões de violência, uma vez quebrado o silêncio sobre o assunto colocava sob forte ameaça a representação masculina dentro e fora de casa. (MALUF; MOTT, 2010, p. 380-381)

O contexto delimitava papéis que para a mulher recaíam ao de esposa e dona de casa, enquanto para o homem o de chefe de família. No entanto, era um discurso elaborado pelas elites e não era a realidade vivida pela maioria dos brasileiros do início da República.

A maioria das mulheres vivia relações conjugais consensuais, sem a presença masculina efetiva no lar, ou convivia com companheiros que não tinham um trabalho nem efetivo nem regular. Juntamente com os serviços domésticos realizados de maneira mais dura e tradicional, cuidavam dos filhos e exerciam várias atividades ao mesmo tempo, para promover a própria subsistência e a da família. Muitas dessas atividades eram extremamente pesadas, em nada correspondendo à frágil natureza feminina ensinada pelos médicos e juristas, como a derrubada de matas, a construção civil, além de outras mais conhecidas, como a confecção de produtos manufaturados, o pequeno comércio e o artesanato doméstico. (MALUFF; MOTT, 2010, p. 400-401)

Esperava-se que as mulheres fossem boas donas de casa antes de se dedicarem ao trabalho remunerado. E mais, no contexto do Código Civil de 1916, a mulher casada precisava de autorização do marido para exercer atividades profissionais fora do lar, e ainda assim, o trabalho da mulher somente seria considerado legítimo se fosse necessário para o sustento da família. Não havia espaço para se pensar em realização pessoal (MALUF; MOTT, 2010, p. 401-402). Acrescente-se a esse aspecto, que a literatura popular reforçava esse idéia, como bem explicou Besse

As mulheres eram constantemente advertidas contra a busca de emprego assalariado como meio de satisfazer ambições pessoais ou de manter-se independentes dos homens. A literatura popular insistia na mensagem de que mulher alguma poderia ter a garantia de um casamento feliz enquanto competisse profissionalmente com o marido, nem conseguiria alcançar a verdadeira auto-realização enquanto não desistisse de sua carreira em prol da maternidade. (BESSE, 1999, p. 155)

A cultura jurídica da época, na interpretação do Código Civil de 1916 feita pelas observações do seu autor, o jurista Clóvis Bevilacqua, ao abordar a atribuição legal da chefia da família ao homem, indicava que as razões que motivavam a hierarquia e as restrições a que as mulheres estavam submetidas não eram atribuídas a inferioridade mental entre homens e mulheres, mas sim a condição da “diversidade das funções que os consortes eram chamados a exercer “junto a sociedade e a família” (MALUF; MOTT, 2010, p. 378-379), tendo-se um argumento corporativista, como se verá adiante.

Já o comentário do jurista Washington de Barros Monteiro ao Código Civil de 1916<sup>6</sup>, apesar de se tratar de texto escrito quase meio século depois, ainda tinha o tom na justificativa de uma supremacia masculina indicando que se antes a preponderância do homem era vista a partir de um Direito Natural, e após justificada pela fragilidade da mulher, teria o argumento moderno de que era acertado que a chefia da sociedade conjugal fosse do homem, pois seria necessário que alguém o fizesse e pelo sexo e profissão estaria o homem mais apto para tanto (MALUF; MOTT, 2010, p. 379).

O entendimento de esferas separadas entre a dimensão pública e privada da sociedade colocou a mulher na direção do lar, em nome de uma definição de família, na qual o homem era o provedor e chefe. Essa concepção, para Maluf e Mott (2010, p. 412), não só oculta parte da população masculina, que não tinha um trabalho regular, como também encobre grande parte da população feminina, como dito, pois muitas eram as mulheres que além de serem as provedoras, mediante trabalho remunerado, também se constituíam em únicas responsáveis pelos filhos, uma vez a presença dos pais não era uma realidade para todos os arranjos familiares. Tentando visualizar o passado da mulher trabalhadora, Rago aponta que

O que salta aos olhos é a associação freqüente entre a mulher no trabalho e a questão da moralidade social. No discurso de diversos setores sociais, destaca-se a ameaça à honra feminina representada pelo mundo do trabalho. Nas denúncias dos operários militantes, dos médicos higienistas, dos juristas, dos jornalistas, das feministas, a fábrica é descrita como “antro da perdição”, “bordel” ou “lupanar”, enquanto a trabalhadora é vista como uma figura totalmente passiva e indefesa. Essa visão está associada, direta ou indiretamente, à vontade de direcionar a mulher à esfera da vida privada. (RAGO, 2007, p. 585).

Com base em estudos de assistentes sociais, desenvolvidos a partir de 1930, as condições dos pobres e miseráveis das cidades passaram a ser descritas para órgãos do governo, relatando as condições de mortalidade infantil, a alimentação inadequada, o envio de crianças com oito ou dez anos para o trabalho em fábricas, indicando-se que a necessidade econômica do trabalho da mulher não poderia ser negada, considerando-se, inclusive, que “os lares urbanos eram frequentemente chefiados por mulheres” (BESSE, 1999, p. 147).

---

<sup>6</sup> As autoras Mariana Maluf e Maria Lucia Mott (2010) fazem referência à obra de Washington de Barros Monteiro: *Curso de Direito Civil*, São Paulo, Saraiva: 1973, v. 2, p. 110.

A rotina de trabalho nas fábricas variava de 10 a 14 horas diárias, sendo que na divisão do trabalho, as tarefas menos especializadas e mal remuneradas eram das mulheres, sendo que os cargos de direção e concepção ficavam com os homens (RAGO, 2007, p. 583-584).

Diante da ausência de legislação trabalhista que protegesse o trabalho feminino, a historiadora encontrou no espaço da imprensa operária um ambiente em que as trabalhadoras faziam reclamações contra “[...] as péssimas condições de trabalho, contra a falta de higiene nas fábricas, contra o controle disciplinar e contra o assédio sexual”. (RAGO, 2007, p. 584).

Nesse sentido, a condição da mulher que precisava trabalhar para o sustento era ainda pior, pois sofriam preconceito, tendo em vista a concepção de que seu lugar não era no espaço público, e sim em casa - cuidado de filhos, esperando marido – e também pela simples condição de ser mulher, em que seu trabalho valia menos (CALIL, 2000, p. 26).

Diante da idéia e que a mulher deveria dedicar-se inteiramente ao lar e à maternidade, após o fim da Primeira Guerra (1918), de acordo com o que explicam as autoras Maria Izilda Matos e Adrea Borelli, o trabalho feminino encontrou posição contrária em diferentes espaços sociais, que combinavam preocupações morais “que se somavam a argumentos religiosos, jurídicos e higienistas. Profissões como operária, costureira, lavadeira, doceira, florista, artista [...] foram estigmatizadas e associadas à ‘perdição moral’ e até à prostituição”. (MATOS; BORELLI; 2013, p. 133)

A condição era ainda pior para as mulheres negras, pois após advento da abolição dos escravos, as mulheres negras continuaram trabalhando em setores mais desqualificados, com salários demasiadamente baixos e com tratamento péssimo. Em documentos oficiais não se encontram nos jornais de grande circulação do período fotos dessas trabalhadoras, ao contrário do que ocorre com as imigrantes européias. “Normalmente, as mulheres negras são apresentadas, na documentação disponível, como figuras extremamente rudes, bárbaras e promíscuas, destituídas, portanto, de qualquer direito de cidadania”. (RAGO, 2010, p. 582).

Susan K. Besse, enfrenta a temática ao indicar também as dificuldades das mulheres trabalhadoras mais pobres, pois as mulheres trabalhadoras passaram a enfrentar uma crescente hostilidade quanto a participação no mercado de trabalho,

esclarecendo que o trabalho da mulher operária era aceito até o final do século XIX e que após passou a ser considerado como um risco a estabilidade familiar, e, também, a ordem social e política, a autora acrescenta que

Enquanto os homens de sua classe [operaria] se beneficiaram com a expansão industrial do início do século XX, conseguindo cargos de maior qualificação e melhor remuneração nas indústrias modernas, as mulheres permaneceram segregadas nas indústrias, em cargos menos qualificados e mais mal pagos, graças à associação entre preconceitos sociais a respeito das aptidões “naturais” das mulheres e dos papéis apropriados para elas, e às oportunidades educacionais limitadas, aos interesses econômicos dos empregadores (manter um estoque de operários a baixos salários) e à legislação protetora (que contribuía para manter a segmentação por sexo no local de trabalho). Além do trabalho fabril “feminino”, o serviço doméstico continuava a proporcionar a outra grande fonte de emprego para mulheres pobres da cidade. [...] Além da falta de proteção legal, da remuneração muito baixa, e das condições de trabalho escorchantes, a natureza das funções que exerciam fortalecia os estereótipos que desvalorizavam a natureza feminina. (BESSE, 1999, p. 8-9)

Para a historiadora Margareth Rago (2007), a redefinição do lugar da mulher no período de crescente urbanização das cidades que é feita pelas elites intelectuais e políticas do século XX, tem como influencias, entre outras, concepções religiosas, justamente num momento em que se abriam novas perspectivas de trabalho e atuação das mulheres (RAGO, 2007, p. 585).

Em razão da sociedade brasileira ser altamente estratificada, o que se tinha era um panorama de modernização do sistema de gênero bastante diferente, e por vezes contraditório, para as mulheres das mais diversas classes sociais. As mulheres de classes alta e média tinham novas oportunidades de emprego remunerado e educação superior.

No setor de serviços que se expandia de forma rápida, cargos de escritório eram assumidos por mulheres. O trabalho feminino remunerado passou a ser encarado pelas famílias urbanas de classe média de maneira mais favorável, nesse sentido acrescenta Susan K. Besse, algumas condições para essa aceitação, que ocorreria se

[...] não maculasse a reputação das mulheres (pela associação com as trabalhadoras de status social inferior), não comprometessem a sua feminilidade (colocando-se em competição direta com os homens), nem ameaçassem a estabilidade do lar chefiado pelo homem (fomentando ambições individuais das mulheres ou oferecendo oportunidades reais de independência econômica). (BESSE, 1999, p. 8)

Outrossim, as mulheres de famílias de elite aos poucos ingressavam em profissões mais instruídas, destacando Susan K. Besse que nas décadas de 1920 e 1930, existia uma minoria pequena, mas importante, de médicas, escritoras, artistas, advogadas e até mesmo algumas engenheiras. Estefânia Maria Queiroz Barboza e Raquel Dias da Silveira (2011, p. 99) mostram que “nos anos 1920, conforme registrou a prestigiada escritora britânica Virgínia Woolf, a humanidade estava se transformando, ou pelo menos 50% dela, ou seja, as mulheres.”.

Apesar dos obstáculos para exercerem estas profissões que eram descomuns diante do contexto social, familiar e do próprio aparato estatal, em 1920 existiam cinco advogadas em exercício na cidade de São Paulo e nove na cidade do Rio de Janeiro, de acordo com o censo daquele ano (BESSE, 1999, p. 164).

As mudanças do paradigma social em relação a questão de gênero, não se deu de forma pacífica e natural. Tanto é assim que a divisão entre espaço público e privado permanece muito clara até a metade do século passado, conforme explicitam Estefânia Maria Queiroz Barboza e Raquel Dias da Silveira (2011)<sup>7</sup>.

É nesse contexto de urbanização e industrialização que surgem as primeiras leis de direitos sociais trabalhistas quanto ao trabalho da mulher. Essa legislação será analisada na seqüência.

## 1.2 A CONSTRUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO FEMININO

Sobre as primeiras leis de proteção à mulher trabalhadora em âmbito nacional, indica Calil que a primeira teria surgido no âmbito estadual, Lei 1.596 de 29 de dezembro de 1917, que criou serviço Sanitário do Estado de São Paulo, regulava o trabalho da mulher a partir da questão da maternidade, proibindo o trabalho no último mês de gravidez e no primeiro mês após o parto. Esta norma regulava a situação para as trabalhadoras da indústria. (CALIL, 2000, p. 30).

---

<sup>7</sup> No mesmo sentido, ver também: TEIXEIRA, D. V.. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. **Revista Direito GV**, v. 6, p. 253-274, 2010 e NEDELSKY, Jennifer. The gendered division of household labor: in issue of constitutional rights. In.: BAINES, Beverley, et all (org.). **Feminist Constitutionalism: global perspectives**. New York: Cambridge University Press, 2012. p. 15-47.

Seis anos depois, em âmbito Federal, o Decreto 16.300 de 21 de dezembro de 1923, facultava às mulheres empregadas nos estabelecimentos comerciais e industriais 30 dias antes e depois do parto, mediante atestado médico referente ao período possível de parto, também o mesmo decreto facultava às empregadas a amamentação, sem, no entanto, prever intervalos para tanto, e continha previsão de criação de creches ou salas de amamentação próximas aos estabelecimentos, além de prever a “organização de caixas, com a finalidade de socorrer financeiramente as mães pobres” (CALIL, 2000, p. 31).

A respeito dessa legislação existente no início da República, Calil (2000) indica que não há dados concretos a respeito da efetividade e eficácia das leis indicadas.

A regulamentação do trabalho da mulher em estabelecimentos industriais e comerciais, foi criada pelo Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932 e tinha previsão de descanso, agora obrigatório e não mais facultativo como era a previsão anterior, de 4 semanas antes e depois do parto, podendo ser aumentado em mais duas semanas se houvesse indicação por atestado médico. Nesse período de afastamento, a empregada tinha direito ao pagamento de metade do salário, que seriam pagos pelas caixas de Seguridade Social, ou na falta destas, pelo empregador.

O indicado decreto também previa o afastamento por duas semanas em caso de aborto não criminoso, e assegurava o retorno às mesmas atividades anteriores à licença. Havia, também, previsão de dois intervalos para amamentação nos primeiros 6 meses após o parto, indicando que os estabelecimentos que contasse com número superior a 30 empregadas com mais de 16 anos, deveria dispor de espaço para o aleitamento. Também havia a previsão de proibição da dispensa da mulher grávida, em razão da gravidez. A proibição do trabalho noturno da mulher em estabelecimentos industriais, comerciais, tanto privados quanto públicos, das 22 às 5 horas, com algumas poucas exceções, também estava prevista nesse decreto<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Art. 3º Não estão compreendidas na proibição estabelecida pelo art. 2º: a) as mulheres empregadas em estabelecimentos onde só trabalhem pessoas da família a que pertencerem; b) as mulheres cujo trabalho for indispensável para evitar a interrupção do funcionamento normal do estabelecimento, em caso de força maior imprevisível que não apresente caráter periódico, ou para evitar a perda de matérias primas ou substâncias perecíveis; c) as mulheres que pertencerem ao serviço dos hospitais, clínicas, sanatórios e manicômios e estiverem diretamente incumbidas de tratamento de enfermos; d) as mulheres, maiores de 18 anos, empregadas em serviços de telefonia e radiofonia; e) as mulheres que, não participando de trabalho normal e contínuo, ocupam posto de direção responsável.

As leis protetoras da década de 1930, por seu conteúdo, reforçavam as restrições ao emprego feminino. Os códigos sanitários federais, estaduais e municipais eram conhecidos justamente porque não eram respeitados (BESSE, 1999).

O texto da exposição de motivos que justificou o Decreto 21.417, elaborado pelo ministro do Trabalho Lindolfo Collor em 1931, justifica a necessidade de regulação do trabalho da mulher, a partir de questões sanitárias e relativas a maternidade. Atentava-se para o fato de que nas indústrias que não adotavam o licenciamento da mulher grávida se justificava “porque as operárias abandonam [o trabalho] logo que se casam, dada a deficiência do salário, que não compensa o abandono diário do lar por uma dona de casa.” (COLLOR, 1991, p. 172). Na exposição de motivos da lei já se tem a idéia da complementaridade do salário da mulher, da provisoriedade do trabalho feminino e a divisão entre os espaços público e privado.

A tentativa de impor padrões de moralidade a partir da regulação do trabalho da mulher, com vistas ao ambiente de trabalho nas indústrias era impedir degradação moral que também era presente na exposição de motivos do Decreto, 21.417, elaborada pelo ministro Lindolfo Collor em 1931, como pode se verificar na passagem

As circunstâncias atuais, porém, impondo a continuação do trabalho à mulher, após o casamento, vão acelerar a evolução, generalizando a praxe da proteção industrial à mãe proletária, a despeito da falta de lei que regule a matéria.

Na grande indústria, o trabalho feminino, no Brasil, é espontaneamente amparado pelos industriais, que procuram dar às operárias segurança e comodidade, assim como relativa liberdade, zelando, em regra, pela moralidade, cujo nível é geralmente satisfatório, apesar da promiscuidade do trabalho masculino e feminino em muitos estabelecimentos. (COLLOR, 1999, p. 172)

Ainda no Decreto 21.417-A, destaca-se mais um esforço do Estado em prol daquilo que se entendia ser para o bem da família, e conseqüentemente da sociedade, pois proibiu o trabalho da mulher em locais que trouxessem perigos para a moralidade ou para a sua função de progenitora, de maneira intencional ou não “a lei era mais eficiente em discriminar contra as mulheres na sua busca de oportunidades iguais de emprego do que em proteger as mulheres grávidas ou mães.” (BESSE, 1999, p. 157).

A distância entre a prática e a lei existente era grande. Os benefícios para a maternidade não eram aplicados, mesmo nas grandes empresas. Para grande maioria das mulheres trabalhadoras, a lei não tinha um sentido real, pois desprovida de sua aplicação (BESSE, 1999, p. 157).

A proibição do trabalho noturno da mulher, com algumas poucas exceções, prevista nesse decreto 21.417-A, posteriormente tem influência na redação original dos artigos 391 a 396 e 379 da CLT (THOME, 2012, p. 86).

Anos depois, com a Constituição de 1934, no capítulo da ordem social e econômica traz as seguintes garantias aos trabalhadores: limitação à jornada diária de 8 horas, previsão de descanso semanal, férias remuneradas com periodicidade anual, proibição do trabalho feminino em atividades insalubres, assistência médica e sanitária ao trabalhador e à mulher grávida, salário maternidade e licença maternidade, assegurando descaso antes e depois do parto, sem prejuízo de salário e do emprego. Instituiu a previdência por meio de contribuição de empregadores, trabalhadores e da União, em prol da velhice, invalidez, da maternidade e em casos de acidentes de trabalho ou morte.

Foi a primeira constituição a proibir o tratamento desigual entre homens e mulheres (artigo 113, “1”<sup>9</sup>), proibia também a diferença de salário entre homens e mulheres em relação ao mesmo trabalho, assim como proibia a diferença de salário em razão de idade, nacionalidade ou estado civil (artigo 121, §1º, “a”<sup>10</sup>).

Apesar do texto constitucional de 1934, é preciso atentar que ao definir que será igualmente remunerado o mesmo trabalho, já se tem um elemento discriminatório em razão de gênero, pois o trabalho da mulher na realidade não era considerado como igual ao trabalho do homem, no contexto acima delineado, bem como pelas bases do corporativismo, que será adiante tratado. Nesse sentido, torna-se importante destacar os apontamentos de Susan K. Besse, nos quais encara a

---

<sup>9</sup> Art 113. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas.

<sup>10</sup> Art 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.

§ 1.º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que collimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

contraposição entre a letra da lei e a realidade do trabalho da mulher, explicitando seus pressupostos

As leis que proibiam a discriminação salarial com base no sexo pouco adiantaram para diminuir a diferença entre os salários masculinos e femininos. O Decreto-lei 21.417-A, de 1932, que proclamou o princípio de pagamento igual para “trabalho de valor igual”, sem distinção com base no sexo, foi por água abaixo com a Constituição de 1934, que só especificava que o “mesmo trabalho” devia ser remunerado com pagamento igual. Em qualquer dos casos, as mulheres se defrontavam com permanente discriminação salarial. Não só executavam trabalhos diferentes dos executados pelos homens (o que tornava inócuo o princípio de pagamento igual pelo mesmo trabalho) mas praticamente, por definição, um trabalho normalmente executado por mulheres era considerado de menor valor do que um trabalho normalmente executado por homens (o que anulava o princípio de pagamento igual para trabalho comparável). (BESSE, 1999, p. 166-167)

A Constituição de 1937, que institui o Estado Novo não traz em seu bojo as garantias de emprego à mulher grávida e também não trata, ainda que formalmente, da igualdade salarial entre homens e mulheres, embora indique que todos são iguais perante a lei. A omissão indicada, bem como o contexto sociológico e político da época, permitiu a edição do Decreto-lei nº 2.548<sup>11</sup>, em 31 de agosto de 1940, que possibilitava que o salário da mulher fosse 10% menor do que os salários pagos aos homens, tendo-se como base o valor fixado para o salário mínimo (CALIL, 2000, p. 34). Ainda sobre a constituição de 1937, esclarece Gilberto Bercovici que

No entanto, por mais paradoxal que isso possa parecer, a Carta de 1937 nunca foi aplicada. O artigo 178 da Carta dissolveu o Poder Legislativo em todas as esferas governamentais no Brasil e previa que o Presidente da República convocaria eleições depois de realizado o plebiscito previsto no artigo 187 da Carta. Enquanto não se reunisse o Parlamento Nacional, o Presidente teria o poder de expedir decretos-leis sobre todas as matérias de competência legislativa da União (artigo 180). De acordo com seu artigo 187, a Carta deveria ser submetida a um plebiscito para que a população se manifestasse sobre a adoção, ou não. Esse plebiscito nunca foi convocado. [...] O que houve durante o Estado Novo foi ditadura pura e simples do Chefe do Poder Executivo. (BERCOVICI, 2012, p. 273)

---

<sup>11</sup> Art. 2º Para os trabalhadores adultos do sexo feminino, o salário mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local, para o trabalhador adulto do sexo masculino, poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estatuídas por lei para o trabalho de mulheres.

A respeito especialmente desse Decreto-lei que autoriza o pagamento em 10% a menor para as mulheres trabalhadoras, o Ministro do Trabalho, Waldemar Falcão, justificou que a medida seria uma espécie de compensação, pois os estabelecimentos que empregassem mulheres, por terem que cumprir medidas de higiene e proteção, seriam onerados pelo simples fato de empregar mulheres, de maneira que os encargos seriam atendidos pela redução do salário mínimo. Acrescentou em seu discurso que se não houvesse essa previsão de redução, as medidas entendidas como benefícios seriam opostas à própria aceitação de mulheres como empregadas (CALIL, 2000, P. 44).

Poderia parecer contraditório que as políticas salariais da época ao mesmo tempo que festejavam a adoção de uma tabela salarial para o salário mínimo, regulamentado pelo Decreto-lei nº 2.162, anunciado no dia do Trabalho, em comemoração no Estádio de São Januário, posteriormente excluísse as mulheres dessa garantia mínima. Mas, diante das bases corporativistas das quais essa legislação emana, tem-se que na verdade ela é coerente com a discriminação de gênero vigente na sociedade da época, que ao se modernizar, também modernizava as suas desigualdades.

Conjuntamente com as circunstâncias sobre o trabalho da mulher, faz-se necessário compreender a estrutura político social que culminou com a consolidação de leis trabalhistas, em especial, o corporativismo, para maior compreensão dos aspectos que circundam a condição feminina nesse período e a reafirmação dessa condição como parte do projeto de governo e nação que estava se concretizando.

### **1.3 O TRABALHO FEMININO NA ORDEM SOCIAL CORPORATIVISTA**

O corporativismo é uma doutrina que, entre outras características, acaba conflitando com os preceitos liberais, especialmente os excessos de individualismos, tomando forma na concepção em que se evitaria o confronto de classes a partir da idéia de que cada estamento teria uma função na sociedade. A estes estamentos a teoria política do período denominava corpos sociais. Os interesses individuais, e mesmo coletivos, seriam sobrepostos pelos interesses nacionais. Para melhor compreensão do corporativismo e da legislação trabalhista brasileira, faz-se necessário percorrer os aspectos teóricos da abordagem global desse modelo de sociedade (ALLAN, 2010, p. 124-125).

A sociedade corporativista seria compreendida como um mosaico de corporações. Cada corporação corresponde a aglutinação de certos interesses de classe que ao invés de se contrapor e se antagonizar, buscariam se harmonizar com vistas a aumentar a coesão social. Tal modelo de sociedade reivindica valores superiores ao indivíduo, afirmando-se em termos como nação, progresso social, natureza humana e civilização.

As corporações observariam os interesses gerais ou nacionais, com a abstração da vontade singular e atuação em prol do coletivo. Os interesses gerais teriam supremacia sobre os de classe e particulares, o que se realizaria pela consciência corporativa em que os indivíduos ou categorias se privassem de seus objetivos em favor daqueles definidos pelo Estado, e para que houvesse essa indicada consciência a propaganda em grande escala seria a forma de educação dos valores corporativistas (ALLAN, 2010, p. 126).

Nesse aspecto, o direito seria uma forma de submissão de indivíduos, associações, sindicatos aos interesses gerais ou nacionais. Na medida que o ordenamento passou a regular a economia coletiva, com a finalidade de organizar a sociedade, possibilitou-se a intervenção estatal, sendo este um aspecto do corporativismo nas relações jurídicas privadas (ALLAN, 2010, p. 127).

Sobre a espécie corporativismo social, ou de associação, que é ligado a doutrina católica, há presença da influência da *Rerum Novarum*, importante documento editado pelo Papa Leão XIII, que nega o direito à igualdade entre as pessoas quando justifica a desigualdade social e econômica (ALLAN, 2010, p. 130-131). Nesse sentido,

O corporativismo abraçado pela Igreja Católica demonstrara a concepção antiliberal que permeava a referida instituição religiosa. Também representava o retorno aos “valores perdidos” após a influencia iluminista que acarretou a superação da época em que o poder da Igreja confundia-se com o estatal. A retomada corporativista importava sua tentativa de recuperar espaços na estrutura do Estado. (ALLAN, 2010, p. 130)

As desigualdades econômicas e sociais decorreriam de habilidades naturais que eram distintas para cada pessoa, de maneira que o desenvolvimento de determinada atividade era necessária e se assemelhava a partes de um corpo humano, em que cada órgão tem uma função. Assim, “para evitar o adoecimento ou a morte do corpo social tornava-se essencial a cada um de seus membros

compreender seu lugar, suas responsabilidades e, principalmente, os limites de seus direitos, a fim de não criar desarmonia” (ALLAN, 2016, p. 129).

A natureza do regime do Estado Novo é bastante debatida, tendo interpretações que indicam a influência do fascismo italiano e da sua Carta Del Lavoro, e em perspectiva diversa há a indicação da influência do positivismo autoritário e modernizador, cuja ideologia foi determinante na formação de Getulio Vargas (MARTINHO, 2007, p. 54).

Com o objetivo de integração dos trabalhadores à sociedade moderna, tinha influência, a proposta do positivismo de Auguste Comte, em uma política de eliminação de conflito de classes pela mediação do Estado (BERCOVICI, 2012, p. 280).

Nesse sentido, esclarece Martinho que “independentemente de influências externas ou pretéritas, é inegável que a opção pela centralização já podia ser verificada desde o início dos trinta e tem seu coroamento no golpe de 10 de novembro de 1937” (2007, p. 54). Allan (2010), enfrenta essa temática indicando o seguinte argumento

[...] fascismo e corporativismo não podem ser tratados por fenômenos similares, pois se referem a regimes distintos, sendo que o segundo foi mais abrangente que o primeiro. [...] revela-se imprescindível anotar que o corporativismo constitui doutrina mais ampla, implantada nos países por regimes autoritários, nacionalistas, porém nem sempre fascistas. (ALLAN, 2010, p. 141)

O Estado Novo não foi um regime Fascista, embora o fascismo houvesse influenciado a Carta de 1937 e o regime ditatorial que “foi uma ditadura latino-americana típica, um Estado autoritário, não um totalitarismo.” (BERCOVICI, 2012, p. 280).

Besse indica a utilização de meios sutis de controle, que eram exercidos pelos serviços médicos, pela assistência social, pelos tribunais e legislação, assim como pelas escolas e apoios estatais a ações da Igreja Católica, de maneira que para assegurar a subordinação dos interesses individuais das mulheres aos interesses coletivos, o Estado legitimava o casamento e a família nuclear. Para tanto (1999, p. 7),

[...] as classes profissionais e as autoridades políticas do período concordavam em que a racionalização da economia industrial-capitalista

emergente exigia a intervenção simultânea do Estado nas esferas da produção e da reprodução; a submissão das classes trabalhadoras e a submissão das mulheres (de todas as classes sociais) [...]. (BESSE, 1999, p. 7)

No Brasil, as bases para um novo Estado que iria posteriormente legislar e regular sobre direitos trabalhistas pode ser observada, como o fez Angela de Castro Gomes (2007), a partir da vertente de influentes intelectuais da época, importantes tanto pela reflexão quanto pela ação.

Dentre os pensadores da época, Francisco José de Oliveira Viana, no início dos anos 1920, pretendia compreender as características da sociedade brasileira, na busca de se compreender causas do “atraso” que o país vivia. Nesse sentido esclarece “O ruralismo e o escravismo de nossa formação, demonstrando bem a força dos fatores geográficos e raciais, eram os responsáveis por um padrão de sociabilidade centrado na família e na autoridade pessoal do grande proprietário que tudo absorvia.” (GOMES, 2007, p. 89).

Partindo de conceitos para a compreensão da sociedade brasileira, Oliveira Viana desenvolveu a idéia de função simplificadora do grande domínio rural, em que a independência e a auto-suficiência dos ruralistas senhores de escravos dificultavam o desenvolvimento de comércio e indústria, impedindo associativismos que estivessem fora da família. Outra idéia desenvolvida por ele é a de espírito de clã, em que não havia outra autoridade efetiva, que não aquela rural, nem mesmo o Estado, o que dificultava o espírito corporativo.

A constatação de impossibilidade de adaptação do modelo de Estado liberal no pós-guerra foi um movimento que ocorreu não só no Brasil, como também em exemplos norte-americanos e europeus de crítica ao paradigma liberal, pois ainda que o ideal de autoridade racional-legal permanecesse como parte de uma sociedade moderna, “[...] os instrumentos operacionais, vale dizer, as instituições políticas para construí-la e materializá-la, sofreram mudanças substanciais.” (GOMES, 2007, p.86), havendo, por consequência, um afastamento do paradigma clássico de Estado liberal, pois

[...] a idéia de igualdade liberal, fundada na equidade política do indivíduo-cidadão portador de opinião/voto, foi contestada pela desigualdade natural dos seres humanos que, justamente por isso, não podiam ser tratados da mesma maneira pelo Estado e pela lei. Esse cidadão liberal, definido como possível mas, no caso do Brasil, inexistente, era uma ficção, como o eram

os procedimentos a ele associados: eleições, partidos, políticos, parlamentos etc. (GOMES, 2007, p. 86)

Por sua vez, as críticas ao modelo liberal acentuavam a importância da criação e fortalecimento de instituições e práticas políticas estatais, com vistas a um modelo eficiente de modernidade (GOMES, 2007, p. 86).

Assim, dentro de um paradigma de um mundo urbano-industrial, uma forma institucional de estabilizar a ordem político social e ainda promover o desenvolvimento econômico do país é a organização corporativa, explicada por Oliveira Viana em seus textos produzidos nos anos 1930 e 1940. Os pontos de partida para o corporativismo compreendiam a organização da sociedade por meio da organização sindical conjuntamente com uma teoria de Estado, utilizando-se ambos de forma indissociável (GOMES, 2007, p. 93).

As associações profissionais incorporavam novos atores na esfera pública, reinventando as relações entre o público e o privado, sendo que essa inclusão representa a “vocalização dos interesses de determinado grupo social” (GOMES, 2007, p. 93).

A recriação das relações entre o público e o privado no modelo corporativista, tinha no espaço público a domesticação dos interesses privados, e embora a dimensão privada tivesse um potencial ameaçador, por meio da arbitragem estatal o Estado assumiria uma posição estratégica diretiva (GOMES, 2007, p. 95). Susan K. Besse esclarece que a visão de que a família era a base da sociedade e da organização política tinha respaldo tanto na postura das autoridades políticas, como também entre as associações profissionais, sendo que

Era essencial ao programa de modernização e centralização política de Vargas a expansão gradativa da idéia de interesse público para abarcar esferas que, antes, haviam sido consideradas como privadas (ajudando desse modo a usurpar o poder da oligarquia rural e, ao mesmo tempo, estabelecer o controle do governo sobre as massas urbanas em ascensão). Para justificar o empenho cada vez maior do Estado em controlar as relações interpessoais privadas, os profissionais e as autoridades políticas insistiam na mesma coisa, reiterando que a família era a base da sociedade e da organização política: que o estado da nação refletia diretamente o estado das famílias que o compõem. (BESSE, 1999, p. 4)

Esse novo arranjo institucional é complexo, pois não se trata somente de controle estatal sobre o privado, salientando Gomes (2007, p. 95) que essa é uma visão simplista do corporativismo que no caso do Brasil precisa ser superada.

Para Susan K. Besse (1999, p. 5-6), o papel do Estado brasileiro após 1930 com a ascensão de Vargas com relação as políticas públicas em relação a questão de gênero era pouco neutra, com a tentativa de redefinir o sistema de gênero através de intervencionismo nos aspectos educacional e também nas oportunidades de emprego, papéis públicos e responsabilidades familiares, indicando traços de caráter adequados a homens e a mulheres. Este é um ponto central no projeto político, pois associa desenvolvimento econômico e estabilidade social, na medida em que dentro dos aspectos do corporativismo, a demanda pela mão-de-obra feminina precisa ser conciliada com as demandas de igualdade, bem como com a necessidade de se assegurar através da família a reprodução social.

Essa preocupação estava na mira do Estado Novo, justamente porque a taxa de nupcialidade nas classes operárias urbanas estava reduzida, dado o contingente de mulheres e crianças que eram recrutados para o trabalho industrial (BESSE, 1999, p. 4-5). Por outro lado, voltava-se a preocupação para a questão da emancipação das mulheres de classe média e da elite urbana, de maneira que pouco diferia a preocupação tanto daqueles que tinham convicções reformistas quanto aos que eram conservadores, pois sobre o pretexto de se ter receio que as influências entendidas como nocivas (individualismo, egoísmo, materialismo), conduzissem a derrocada do “[...] amor, da autoridade e da responsabilidade (ou poder-se-ia deduzir, o colapso da divisão sexual do trabalho).” (BESSE, 1999, p. 4-5).

Tratava-se de uma forma de articular o público e o privado solucionando a tensão entre Estado e sociedade. Nesse sentido, a relação entre o governo do Estado Novo e os empregados é reconhecida como um vínculo complexo, o que é explicado por Angela de Castro Gomes que destaca

Eles [os empregados] perceberam vantagens na existência dos arranjos corporativos, temendo inclusive sua eliminação, entendida como uma ameaça à manutenção dos direitos sociais adquiridos, ainda que vissem, claramente, a distância que os separava dos empregadores e o enorme poder do Estado. (GOMES, 2007, p. 95)

O contato entre povo e Estado, nesse período, se dava através da figura da nova autoridade presidencial, a qual vai sendo definido pelo papel personalizado do poder estatal, que estaria no topo da hierarquia corporativista, sendo a autoridade máxima e a síntese do poder público moderno, que combinava uma política

antiliberal, no contexto que estava inserida, com as tradições da sociedade de base patriarcal ruralista (GOMES, 2007, p. 96).

A partir de estudos da historiografia de meados da década de 80 influenciados por Edward P. Thompson, tem-se que os acontecimentos do pós-1930, passam a “destacar o esforço do operariado brasileiro em favor da valorização da sua condição de trabalhador” (MARTINHO, 2007, p. 49). Acrescenta Martinho, ainda, ser motivo de crítica a discussão sobre o desenvolvimento desse esforço ter se dado a partir do arranjo institucional corporativista, justamente por se estar sob a gerência do Estado.

Ainda assim, salienta Martinho (2007, p. 49-50), não se pode negar que há um consenso de que uma nova forma de regulação das relações sociais, aparece especialmente a partir do trabalho.

Nesse aspecto, a compreensão da organização do trabalho a partir da ideologia da outorga, que é a concepção de que os direitos trabalhistas teriam sido outorgados pelo Estado, se faz necessária. Deste modo, Martinho (2007) destaca que se de um lado existem estudiosos do período pós-1930 que tendem a concordar com a idéia de que os direitos sociais da época seriam impostos “de cima para baixo”, com a ausência da atuação da classe trabalhadora, por outro lado não se pode deixar de lado o papel dos trabalhadores na construção de “uma imagem positiva, em lutas, manifestações e reivindicações desde a Primeira República” (MARTINHO, 2007, p. 50), reconhecendo entre as demandas dos trabalhadores e as políticas adotadas pelo governo Vargas uma ligação que supera a ideologia da outorga.

Por sua vez, o surgimento e desenvolvimento dos direitos sociais no período de 1930 até 1945, para José Murilo de Carvalho (2002), não foi fruto de conquista democrática, a exemplo da questão previdenciária que excluía importantes categorias de trabalhadores, como autônomos e domésticos, de maneira que esses direitos eram vistos muito mais como privilégios do que como direitos do cidadão, destacando-se que para Carvalho se constituíam, ainda, prática populista.

A visão dos direitos sociais relativos ao trabalho foi apropriada de diversas formas. Na época eram entendidos muito mais como conquistas do que como benesse, o que se extrai do ensinamento de Gilberto Bercovici, ao expor seus pressupostos

Hoje, as pesquisas realizadas vêm desmontando esses mitos, arraigados em vários setores do pensamento social brasileiro, inclusive no pensamento jurídico. A adesão dos trabalhadores ao populismo e à legislação trabalhista é também entendida como uma espécie de atuação pragmática, visando consolidar conquistas alcançadas e obter novos benefícios. A legislação trabalhista permitiu a imposição de concessões e deveres ao Estado e aos empregadores. Sua utilização é apropriada de modos diferentes, de acordo com vários interesses em conflito. Os direitos trabalhistas não foram entendidos como dádiva, mas como conquista. (BERCOVICI, 2012, p. 281)

Importa acrescentar ainda que, conforme explica Martinho (2007, p. 50-51), a ideia de direitos outorgados precisa ser analisada dentro do contexto do corporativismo e “deve ser entendida como um discurso construído pelo regime no sentido de sua valorização.” (MARTINHO, 2007, p. 50-51).

É a partir de 1930, encarada como uma política de Estado, que ocorre a aceleração e sistematicidade das leis trabalhistas. A maioria das leis trabalhistas foram editadas durante o Governo Provisório, e várias medidas normativas e institucionais foram adotadas para melhor definir a natureza do trabalho no Brasil, compreendendo, inicialmente, ainda em 1930, a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que tem na composição da assessoria jurídica, além de Joaquim Pimenta e Evaristo de Moraes Filho, vindos dos movimentos de trabalhadores anteriores a criação do referido Ministério, a figura de Oliveira Vianna. O Ministério teve como primazia a elaboração da legislação social, especialmente entre 1932 a 1934 (BERCOVICI, 2012, p. 278).

O Ministério do Trabalho tinha atribuições em impor sanções às entidades sindicais, com a possibilidade de fechamento com a destituição de diretoria ou mesmo o fechamento temporário, de maneira que a intervenção estatal pode ser percebida também por essa vertente (ALLAN, 2010, p. 154-156).

Nesse sentido, na arquitetura do Estado Nacional moderno, conforme explica Angela de Castro Gomes (2007, p. 84), foram ampliadas as funções intervencionistas no âmbito econômico e social, ao passo que montava-se uma burocracia qualificada tecnicamente e impessoal, de maneira que o poder público se afirmava através de uma burocracia. Ocorre também uma ‘modernização’ das tradições do poder privado.

Os novos mecanismos representativos, portanto, teriam que ser órgãos técnicos e corporações que exprimissem as verdadeiras vivências dos grupos sociais, articulando-os e consultando-os a partir da experiência direta do mundo do trabalho, isto é, de seus interesses profissionais.

Por essa razão, em tal lógica, ao lado de um Executivo forte e pessoal, o segundo grande instrumental político para a produção de novos arranjos institucionais era a montagem de um Estado corporativo que, ao mesmo tempo, separava indivíduos – agrupando-os em diversas categorias profissionais por sindicatos – e reunia-os pela hierarquia global e harmônica de uma ordem social corporativa. Projeto corporativo e fortalecimento do sistema presidencial de governo eram duas pedras de toque da nova democracia autoritária. Um autêntico e sofisticado ideal de modernização da política brasileira, que reinventaria fronteiras da dicotomia público e privado, promovendo combinatórias plenas de ambigüidades, que alcançaram um amplo compartilhamento junto à população, e deixaram marcas profundas e duradouras na vida política do país. (GOMES, 2007, p. 92-93)

O Estado corporativo, da mesma forma que tratava as questões trabalhistas como técnicas jurídicas, dentro de um aparato estatal característico de resolução por meio de especialistas, o fazia com as questões relativas a gênero e sexo, na tentativa de despolitizá-las e transformando-as em questões morais, médicas e jurídicas, concluindo que “O sistema de gênero revisitado, ele próprio produto do conflito social e político, tornou-se um dos pilares sobre os quais se ergueu e legitimou a nova organização do Estado.” (BESSE, 1999, p. 7).

Quanto ao significado da palavra democracia nessa época, destaca a autora que “particularmente no caso da experiência brasileira, esteve associado a dimensão social e não política” (GOMES, 2007, p. 84), indicando que no caso brasileiro pós-1930, em conjunto com a dimensão social, tem-se um Estado forte, centralizado e atiliberar, o que gera o conceito que parece paradoxal que a autora chama de “democracia autoritária”.

Diante das características do governante líder e autoridade máxima da época, a qual se perpetua no imaginário político brasileiro até a atualidade em certa medida, foi o que teórico político Francisco Campos passou a chamar de presidencialismo imperial ou de sistema presidencial plebicitário, em que há uma personalização da função presidencial combinada com “uma certa mística” como denomina Gomes (2007, p. 98), em referência a Getúlio Vargas.

Não a toa, é famoso o apelido de Getúlio Vargas como pai dos pobres. Note-se: pai remete a uma função em um corpo social que é a família. Não se pergunta, por exemplo, quem seria a mãe dos pobres, pois a essa figura feminina, como já foi explicado, caberia no espaço privado e não no público, reservado ao homem.

Concentra-se no chefe do Poder Executivo maior poder simbólico do que em relação aos outros poderes, apresentando-se com um poder que, em resposta a desconfiança do legislativo, abarca funções legislativas (GOMES, 2007, p. 98).

Sobre o conjunto de normas que visavam regulamentar o trabalho, os empregadores que não estavam acostumados com a situação de regulação, com a ausência ou mínimo controle legislativo, “custou a aceitar o conjunto grande de restrições com os quais seria obrigado a conviver” (MARTINHO, 2007, p. 52).

A criação da Justiça do Trabalho, aprovada pela Constituição de 1934 e formalizada a partir de maio de 1941, tem importante reconhecimento da estrutura corporativa, com a figura dos Juízes Classistas, pois contava em seus quadros com comissões mistas de conciliações, as quais eram compostas de três representantes de empregadores e empregados, advindos de sindicatos indicados por seus pares, sob a coordenação de um bacharel em Direito. Além de julgar, a Justiça do Trabalho poderia criar regras relativas a organização e relações de trabalho (MARTINHO, 2007, p. 53).

No entanto, Susan K. Besse destaca que as operárias, que em grande parte permaneceram solteiras e sustentando-se sozinhas durante o século XIX, enfrentavam crescente dificuldade na competição de mercado de trabalho com homens. Tanto é assim, que o Ministério do Trabalho, alinhado a idéia de racionalização da sociedade que exigia casamentos legais e a estável organização da família, “delineou uma legislação protetora que restringia o emprego feminino a setores e turnos “adequados” – e, não por coincidência, menos remunerados -, fomentando assim a subordinação das mulheres aos homens por via da dependência econômica.” (BESSE, 1999, p. 9). As campanhas para impor padrões de casamento eram organizadas tanto por órgãos estatais como também pela Igreja Católica, por organizações filantrópicas e também por médicos.

Além das pressões quanto aos padrões modernos de vida familiar que lhes eram impostos, as mulheres operárias também sofriam pressões decorrentes do formato das organizações sindicais, pois havia a concordância pelos sindicatos, que eram dominados pelos homens, de que prevalecesse a separação entre público e privado, empurrando a mulher do espaço público para o privado. Susan K. Besse, esclarece que

O apoio sindical à legislação protetora – que, em última análise, contribuía para preservar o espaço dos homens no mercado de trabalho – impunha estereótipos de fragilidade feminina às mulheres que haviam enfrentado turnos de trabalho brutais, garantia o trabalho doméstico de mulheres sem o pagamento e contribuía para impor à classe operária urbana um modelo de família burguesa. (BESSE, 1999, p. 9-10)

Novos arranjos entre esses atores sociais que são incorporados ao debate político, entre os recursos de poder e legitimidade política, os quais Angela de Castro Gomes (2007, p. 94) chama de delegação estatal, há o destaque para o recolhimento compulsório do imposto sindical, que atingiria todos os trabalhadores, sejam eles sindicalizados ou não, bem como do modelo de sindicato único, sujeito a controle estatal, na medida em que os espaços privados de organização acabavam tendo maior publicização, considerando-se inclusive que o modelo abarcaria tanto empregadores, como empregados e profissionais liberais.

Era exatamente a articulação dessas duas características – a unicidade e a tutela – que *institucionaliza* o novo tipo de arranjo associativo, tornando o *corporativismo democrático*, isto é, tornando-o um instrumento crucial da nova democracia social e da organização do povo brasileiro. (GOMES, 2007, p. 94)

Por meio do Decreto-Lei n. 24.694 de 1934, resultado de esforço da Igreja em conjunto com associações patronais, abria espaço para a pluralidade sindical, com a exigência de que estivesse agrupado pelo menos 1/3 para a representação de uma categoria de trabalhadores. No entanto, apesar do aparato legislativo, a pluralidade sindical não foi colocada em prática, mas “representou um incômodo constante para o regime, superado apenas com a Constituição do Estado Novo” (MARTINHO, 2007, p. 53). A previsão de unidade sindical é restabelecida em 1939, por meio do Decreto-Lei 1.402, que também proibia greves e atribuía ao Estado o direito de controlar as atividades administrativas dos sindicatos, bem como as contas e também as eleições.

Allan (2010, p. 154-155) indica como mecanismos de controle a investidura sindical, que compreende além do princípio da unicidade sindical, também atribui aos sindicatos caráter assistencialista, com a delegação de algumas funções em expressa colaboração com o Poder Público, como fundar e administrar serviços hospitalares, escolas, caixas beneficentes, por exemplo. Outro ponto a ser destacado é a padronização dos estatutos sindicais como exigência para o seu reconhecimento, assim como a ratificação ministerial das normas coletivas para que tivessem validade.

O modelo corporativista proporcionou, portanto, apesar da desigual posição dos atores no campo político, um ambiente de influência para os empregadores no âmbito público de debate tanto nos espaços consultivos, que eram os Conselhos técnicos, bem como nos Institutos, autarquias administrativas. Por sua vez, para os empregados houve o reconhecimento das associações que deveriam ser respeitadas em face dos empregadores, como também relativamente frente aos direitos sociais (GOMES, 2007, p.94).

A eficiência econômica do período marcado pelo crescimento agrícola e industrial, principalmente a partir do Estado Novo foi elemento central na eficiência da política de propaganda do regime. As leis, aprovadas pelo governo nessa época, tem, além do aparato repressivo e de controle, o elemento adicional da inclusão do Dia do Trabalho como parte do calendário de comemorações oficiais, a partir de 1938, bem como com o anúncio no mesmo ano de que o salário mínimo seria regulamentado, o que veio a ocorrer em 1940, com a aprovação através do Decreto-Lei 2.162, nas comemorações do primeiro de maio ocorridas no Estádio de São Januário (MARTINHO, 2007, p. 54-55). Ainda assim, alguns meses o Decreto-lei nº 2.548 autorizou que o salário pago às mulheres fosse em 10% menor do que o mínimo.

A contribuição sindical foi uma das medidas que na época vem para fortalecer os sindicatos, aprovada em 1940. O referido imposto recolhido pelo Ministério do Trabalho e repassada para as confederações, federações e sindicatos, além de percentual de 20% que ficava em um Fundo Social do Ministério, referente ao valor de um dia de trabalho de cada trabalhador, independente de sua sindicalização, de maneira que “a existência do sindicato como organismo de representação dos trabalhadores, com dotação orçamentária para seu sustento, era determinada pelo poder público.” (MARTINHO, 2007, p. 55-56).

Sobre a relação entre representantes e representados em uma sociedade moderna, com a Consolidação das Leis do Trabalho, em que o estabelecimento, tanto para trabalhadores como para empregadores, de uma confederação representativa, para cada um dos oito ramos de atividades estabelecidos na própria CLT (comércio, indústria, transporte marítimo, fluvial e aéreo, transporte terrestre, comunicação e publicidade, crédito, educação e cultura e profissões liberais). Assim,

A relação entre Estado e corporativismo no Brasil implicou uma interpretação própria dos alcances e limites dos direitos individuais e dos direitos coletivos. Para os arquitetos do Estado Novo estava se consolidando no país uma nova forma de democracia, uma democracia social, onde os direitos dos indivíduos, prevalecentes na ordem liberal, estariam constringidos pelos direitos coletivos. (MARTINHO, 2007, p. 56)

Era o trabalho a dimensão de identificação e definição da cidadania, uma vez que os indivíduos que se identificava pela posse de direitos sociais e não por direitos civis ou políticos. “A estrutura vertical do sindicalismo brasileiro, onde o Estado, através do Ministério do Trabalho, estava posto na ponta da pirâmide, obedecia esse preceito” (MARTINHO, 2007, p. 56).

Bercovici (2012) também destaca que foram os direitos trabalhistas que, a partir de 1930, deram aos trabalhadores acesso à cidadania, de maneira que não se tem em direitos políticos essa correspondência, mas pelos direitos sociais, acrescentando que “[...] o instrumento jurídico que comprova o vínculo do indivíduo com a cidadania é a carteira de trabalho.” (BERCOVICI, 2012, p. 281).

#### **1.4 DESIGUALDADE SALARIAL E GÊNERO NA CULTURA JURÍDICA BRASILEIRA**

Para pensar a cultura jurídica trabalhista brasileira e como isso refletiu na construção legal acerca da condição feminina da mulher trabalhadora, importa destacar que o modelo político baseado no corporativismo estava intimamente relacionado a influência da doutrina social católica, pelo corporativismo de associação, anteriormente exposto.

Dos documentos que constituem a base para a doutrina social católica, as encíclicas papais<sup>12</sup> *Rerum Novarum* (1891), elaborada por Leão XIII, *Quadragesimo Anno* (1931) e *Divini Redemptoris* (1937), de autoria de Pio XI, que contribuíram para o desenvolvimento de uma cultura social católica no Brasil, atenta-se para o conteúdo da *Rerum Novarum*<sup>13</sup>, documento este cuja elaboração e publicização se

---

<sup>12</sup> Sobre o que eram as encíclicas papais, tem-se a conceituação que “As encíclicas da Igreja Católica são documentos oficiais produzidos pelos papas que pretendem externar ao episcopado, ao clero e aos fiéis sua posição sobre determinado tema, especialmente sobre questões em voga na sociedade.” (ALLAN, 2016, p. 33).

<sup>13</sup> Destaca-se o seguinte trecho que corrobora com as ideias desenvolvidas nas interpretações adotadas “26. Enfim, o que um homem válido e na força da idade pode fazer, não será equitativo exigi-lo duma mulher ou duma criança.[...] Trabalhos há também que se não adaptam tanto à mulher, a qual a natureza destina de preferência aos arranjos domésticos, que, por outro lado, salvaguardam admiravelmente a honestidade do sexo, e correspondem melhor, pela sua natureza, ao que pede a boa educação dos filhos e a prosperidade da família.” (VATICANO. Disponível em:

dá num contexto em que a há o recrudescimento das organizações operárias, na Europa, com a proliferação de partidos socialistas em vários países, o que preocupava tanto governos liberais como também elites econômicas, assim como a Igreja Católica. Os preceitos da *Rerum Novarum* foram retomados e difundidos pelo episcopado brasileiro a partir de 1920, com maior força (ALLAN, 2016, p. 131).

Assim, Allan explica os pressupostos da difusão desse documento

Objetivamente, não foi o espírito caridoso do cristianismo – invocado no documento como fundamento para proteção aos mais pobres – o motivo determinante na inflexão do Vaticano em direção às classes populares [...], mas uma reação conservadora que visava estabelecer um contraponto ideológico às propostas de transformação social, almejando a manutenção do *status quo*. (ALLAN, 2016, p. 36-37)

Ainda que esse documento contivesse propostas de medidas em favor das pessoas trabalhadoras, estas proposições vieram com um século de atraso quanto aos patamares reivindicados pelos movimentos operários, lembrando que no início do século XIX, na Inglaterra, trabalhadores das indústrias de tecelagem já lutavam por regulamentação de salário mínimo, limitação ao número diário de horas de trabalho e condições de trabalho mais adequadas (ALLAN, 2016, p. 37).

A doutrina social católica está intensamente ligada ao estado corporativista, vez que muitos intelectuais católicos ocupavam cargos estratégicos no governo Vargas. Em 1937, Waldemar Falcão é nomeado como Ministro do Trabalho. Era conhecido por ser influente membro da Ação Católica e ao assumir o ministério concedeu maior espaços aos juristas jovens que compunham a pasta e advinham do movimento católico (ALLAN, 2016, p. 119). Sobre a gestão de Waldemar Falcão frente ao Ministério do Trabalho, tinha-se como estratégia não somente o controle por meio do sindicalismo oficial, mas voltava-se também a

selecionar, dentre os militantes católicos, funcionários para o ministério e dirigentes sindicais; implantar o projeto corporativista com a difusão do princípio de colaboração entre as classes sociais e do valor moral do trabalho na perspectiva cristã; propugnar pelo cumprimento da legislação trabalhista com a criação da Justiça do Trabalho. (ALLAN, 2016, p. 119)

Eram as encíclicas papais uma forma de advertir os católicos para os males contemporâneos, através de sua interpretação de mundo, tendo como ponto de

partida a infalibilidade do papa, servindo como orientação de conduta ao clero e aos fiéis, em um momento em que a Cúria Romana estava atenta para os processos de laicização das sociedades (ALLAN, 2016, p. 33-34).

A evidência é a de que o discurso religioso tem tendência autoritária, pois “não permite sua reelaboração e ressignificação mediante deslizes de seu conteúdo, mas ao contrário, caracteriza-se pela estabilidade proporcionada pelo processo de repetição” (ALLAN, 2016, p.35), o que permitia dirigir aos fiéis discurso com conteúdos que fossem de interesse da Igreja, sem que para tanto houvesse a necessidade de trazer justificativas ou mesmo de se buscar o caráter de justiça.

A partir desta conjuntura ocorreu o Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, em maio de 1941, que compunha o calendário de comemorações do quinquagésimo aniversário de publicação da encíclica de Leão XIII. Foi organizado pelo Instituto de Direito Social, que reunia um grupo de juristas católicos, liderado por Antonio Ferreira Cezarino Junior. Neste congresso restaram desenvolvidas 115 teses sobre os mais diversos temas pertinentes ao novo ramo de Direito que pretendiam construir, a partir dessas teses e deliberações uma futura codificação. Referidas teses foram uma das fontes materiais da Consolidação das Leis do Trabalho sistematizada pouco tempo depois em 1945 (ALLAN, 2016, p. 121).

A construção de uma ordem social pautada na doutrina social da Igreja Católica, com os princípios e valores cristãos que permitissem a colaboração entre as classes antagônicas ao invés de luta é o que se depreende do discurso proferido por Cezarino Junior, em conferência realizada no Instituto Histórico e Geográfico Brasileiro, conferência proferida como uma continuação, ou como o qualificada pelo autor, “como um eco ainda do Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social” (CEZARINO JUNIOR, 1943, p. 163).

Cezarino Junior (1943) enfatiza valores da justiça e caridade como norteadores da política social, indicando ser a política social de orientação expressamente cristã. Em seu pronunciamento traz a análise da influência da Encíclica *Rerum Novarum* na legislação social da época. Em um dos trechos de sua fala destaca que o cotejo entre a encíclica e a legislação vigente à época, tem-se que o direito positivo guardaria relação direta com o documento papal, indicando a identificação entre direito positivo e a encíclica, comprovando-se com o seguinte questionamento retórico

Cogita-se da proteção a saúde do trabalhador, de forma que não se lhe imponha um trabalho superior às suas forças ou em desarmonia com sua idade ou sexo? [...]

Não estão aí todas as leis brasileiras sobre higiene e segurança do trabalho, para a proteção dos indivíduos das mais diversas profissões, notadamente as regulamentações especiais sobre o trabalho de menores e de mulheres? Exige-se um salário justo? [...] Confira-se o art. 137, letra c, da Constituição preconizando a necessidade de um salário adequado às exigências do trabalhador e da empresa, e o art. 1º do decreto-lei n. 399, de 1938, estabelecendo o salário mínimo vital. Mas há ainda um tópico da Encíclica, em que o Papa resume diversas reivindicações justas dos operários [...]. Basta enumerá-las para ver que todas já têm uma suficiente consideração por parte da legislação social do Brasil, onde se realizou integralmente o desejo de Leão XIII, recomendando que o Estado se faça sob um particularíssimo título, a providência dos trabalhadores, que em geral pertencem à classe pobre [...]. (CEZARINO JUNIOR, 1943, p. 169)

Fernando Callage (1943), jurista e jornalista, ao proferir palestra no mesmo Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, analisa a influência da *Rerum Novarum* na legislação trabalhista brasileira, explicitando o argumento da proximidade entre ambas, enfatizando a adequação da legislação protetiva existente aos preceitos do documento papal,

Reflexo maior da influência incontestada do memorável documento leonino, sofre o espírito cristão de nossas leis sociais, está a maneira atenta porque tudo procuramos resolver, sem lutas e sem revoluções, em benefício da grande massa humana que labuta heroicamente nas fábricas e no campo. Nada dentro delas foi esquecido. Tudo foi, inteligentemente, previsto. Uma verdadeira solidariedade moral, econômica e social para com nosso semelhante, vela nossos atos públicos e particulares. [...]

Esse espírito salutar e cristão das nossas leis, é, ainda, reconhecido por uma insigne estudiosa dos nossos problemas trabalhistas, Sta. Heloisa Cabral da Rocha Werneck, do Grupo de Ação Social do Rio de Janeiro. Depois de analisar tudo quanto temos legislado sobre contrato de trabalho, repouso diário e semanal, regime de trabalho, férias e repouso anual, salário, nacionalização do trabalho, trabalho de menores, trabalho de mulheres, diz: “este rápido esboço, uma simples visão do nosso arcabouço social econômico, servirá para demonstrar aos nossos militantes do serviço social católico o quanto já se tem feito, no Brasil, em prol das classes trabalhadoras”. (CALLAGE, 1943, p. 190-191)

Das considerações, tanto de Cezarino Junior quanto de Fernando Callage, destaca-se que ambas passagens se referem a forma corporativista de governo, além da identidade entre a legislação social e os preceitos do documento *Rerum Novarum*, também quanto a questão das mulheres trabalhadoras. A adequação vai mais além, como se verá em especial quanto ao salário pago às mulheres e visão de que o salário da mulher era visto como complemento da renda familiar, ou mesmo

que o trabalho da mulher era provisório, ante as responsabilidades familiares que lhe eram atribuídas.

Augusto Olympio Viveiros de Castro, Ministro do Supremo Tribunal Federal, em coletânea de palestras publicadas em 1920 sob o título “A questão social”, enfrenta na “Terceira Palestra” questão da fixação do salário, indicando ser este o eixo da Questão Social (1920, p. 93). Perpassa com muita erudição por questões doutrinárias acerca da busca de definição sobre remuneração. Passando por questões da natureza do serviço, se trabalho intelectual ou não, questionando a natureza jurídica de salário, discorrendo sobre a forma de pagamento e conceituando o *truck system*<sup>14</sup>, ao qual tece severas críticas. Na sequência, o autor (1920, p. 102-105) traz um apanhado sobre a como salário está disciplinado em diversos países, como Alemanha, Noruega, Inglaterra, Bélgica, nas leis dos Estados Americanos (de Connecticut, do Illinois e de New-York), da Argentina, da Suíça, de Austria, da Hungria e de Luxemburgo. Para então, analisar a questão do salário mínimo e a encíclica *Rerum Novarum*, questionando especialmente quanto a natureza individual ou familiar do salário, nesse aspecto.

Para o Ministro do Supremo, Viveiros de Castro (1920, p. 116-117), quanto a fixação do salário o raciocínio de que dentro de uma pactuação livre entre patrão e empregado somente o descumprimento por uma das partes seria algo que lesaria a justiça, com a autorização de intervenção do Poder Público apenas nesse caso, é uma visão simplista que não abrange todos os lados da questão. Explica seus pressupostos no sentido de que o trabalho tem duas naturezas, quais sejam, a natureza pessoal, pois inerente a força física da pessoa e a natureza necessária, vez que é através dos frutos do trabalho que o homem conserva sua existência. Entende que conservar a existência é um dever do homem, o que é alcançado para os pobres através do salário de seu trabalho.

---

<sup>14</sup> “No período embryonario da sociedade, antes da invenção da moeda, o pagamento de salarios tinha lograr em generos, pedindo o operário a quantidade sufficiente para a sua alimentação e da sua família. Mas, nos tempos modernos, sob o pretexto de fornecer aos seus operários generos e artigos de boa qualidade e por preços razoaveis, muitos industriaes annexaram grandes armazens as suas fabricas, e passaram a pagar grande parte do salario em cartões ou fichas, que eram recebidos como moeda nos referidos armazens. Este *truck system* deu resultados deploraveis, porquanto os patrões se não contentavam com os lucros naturaes resultantes de uma freguezia numerosa e certa, e enganavam por todos os meios possiveis os seus operarios. Além disso, como havia facilidade de credito, e o pagamento se não effectuava em moeda, os operários davam larga expansão aos seus instinctos naturaes de prodigalidade, se endividando, cahindo numa situação de verdadeira escravidão.” (VIVEIROS DE CASTRO, 1920, p. 98-99)

A referência da sintetização da teoria do salário mínimo na doutrina católica é feita pelo Ministro Viveiros de Castro, questionando e esclarecendo sua perspectiva, na seguinte passagem da palestra

Sustentando o direito do operário a um *minimum* de salario que lhe permita viver *decentemente*, a Encyclica *Rerum Novarum* se referiu á manutenção do operario considerado individualmente? Ou na sua qualidade de chefe de família? [...] mesmo no terreno econômico, penso que o salario minimo deve ser *familiar*, porquanto somente assim elle será suficiente, para satisfazer todas as necessidades do homem. (VIVEIROS DE CASTRO, 1920, p. 119).

Para o Ministro, a ideia de que o salário deveria ser suficiente para que o homem chefe de família satisfizesse as condições essenciais da vida normal, é uma questão social que está em acordo com a doutrina social da Igreja Católica, e mais, a partir disso entende que deve ser de competência do Governo a fixação de um valor mínimo para o salário, para o que traz, a partir de exemplos estrangeiros, como proposta a criação de Juntas industriais, compostas por membros representantes de patrões e operários, sob a presidência de um representante do estado.

Em 1920, no âmbito do setor industrial, segundo Susan K. Besse (199, p. 165-166) as mulheres empregadas ganhavam salários que diferiam entre a metade e dois terços dos recebidos pelos homens, de acordo com o censo da época. No entanto, a autora destaca que a diferença real era maior, considerando-se que muitas operárias de fábrica levavam trabalho para fazer em casa. A desigualdade pode ser verificada também em levantamentos dos anos que seguiram, como descrito pela citada autora

Uma pesquisa de 1935 sobre o padrão de vida de 221 famílias da classe operária em São Paulo concluiu que o salário mediano recebido por mulheres era somente 62,5% do salário mediano recebido por homens. Os dados de 1938 referentes a salários médios de operários adultos, homens e mulheres, no Brasil como um todo mostraram que as mulheres ganhavam somente 47,6% do que ganhavam os homens. (BESSE, 1999, p. 167)

O salário mínimo somente foi regulado anos depois da palestra proferida pelo Ministro Viveiros de Castro, no entanto, as idéias expostas pelo Ministro do STF, refletiam de alguma maneira cultura jurídica da época e legitimavam práticas sociais que excluía as mulheres de direitos de igualdade, por meio de um salário visto como complementar a renda da família, de menor valor que os salários pagos aos

homens, portanto, corroborando e perpetuando com a discriminação salarial em razão de gênero existente.

Rui Barbosa também escreveu longamente sobre a questão social, em um de seus últimos textos, no ano de 1920, posiciona-se com argumentos de igualdade, de forma diversa e contrária ao *status quo* da época. Ao tratar das condições do operariado, expressamente critica a ausência de igualdade nas relações contratuais e especialmente sobre o trabalho e salário das mulheres trabalhadoras acrescenta

As fábricas devoram a vida humana desde os sete anos de idade. Sobre as mulheres pesam, de ordinário, trabalhos tão árduos quanto os dos homens; não percebem senão salários reduzidos e, muitas vezes, de escassez mínima. Equiparam-se aos adultos, para o trabalho, os menores de quatorze e doze anos. Mas, quando se trata de salário, cessa a equiparação. Em emergências de necessidade todo esse pessoal concorre aos serões. O horário, geralmente, nivela sexos e idades, entre os extremos habituais de nove a dez horas quotidianas de canseira. (BARBOSA, Rui. 1920, p. 388)

Sobre a relação entre trabalho e sexo, Rui Barbosa entende que a igualdade se trata de questão imediata, e que se antes a desigualdade era um dogma político, tem-se que estaria superado, o que faz com exemplos estrangeiros, indicando para tanto a introdução ao eleitorado britânico de seis milhões de eleitoras e que em demais países “onde a civilização põe a sua vanguarda, tem elevado a mulher aos cargos administrativos, às funções diplomáticas, às cadeiras parlamentares e, até, aos ministérios, como em alguns estados da União Americana, há muito, já se costuma.” (BARBOSA, Rui, 1919, p. 397).

Conclui, no entanto, que as diferenças reais existentes são reflexos da ausência de reconhecimento da igualdade pelo próprio homem, pois “a mulher pintada pelo homem é a mulher desfigurada pela nossa ingratidão.” (BARBOSA, Rui, 1919, p. 398). Especialmente quanto a desigualdade que afetava as mulheres no âmbito do trabalho não poderia subsistir e preconiza que o pagamento de salário menor às mulheres era absurdo

No tocante, porém, ao elemento feminino do operariado, a desigualdade é de uma insubsistência ainda mais palmar. A guerra atual evidenciou que a operária rivaliza o operário nas indústrias, como as de produtos bélicos, e nos serviços, como os de condução de veículos, em que os privilégios da masculinidade se haviam por mais inquestionáveis.

Mas, como quer que seja, toda a vez que a indústria emprega, indistintamente, parelhamente, identicamente, nos mesmos trabalhos o homem e a mulher, sujeitando os dois à mesma tarefa, ao mesmo horário, ao mesmo regímen, não há por onde coonestar a crassa absurdez de, no tocante ao salário, se colocar a mulher abaixo do homem. Nada tem que ver o sexo. A igual trabalho, salário igual. (BARBOSA, 1919, p. 398)

A alta procura do trabalho feminino, principalmente pelos empregadores no setor de serviços da economia urbano-industrial, era uma realidade. No entanto, a relação entre a procura de mulheres para o trabalho não se dava proporcionalmente a remuneração paga. As mulheres eram direcionadas para trabalhos “femininos” rotineiros, os quais tinham como característica serem muito mal pagos. A remuneração da mulher trabalhadora era vista como suplemento da renda familiar, sendo o salário pago inserido muito mais no contexto de desenvolvimento nacional do que como algo que permitisse a trabalhadora desenvolver sua autonomia e, menos ainda, sua auto-realização (BESSE, 1999, p. 11).

Apesar da integração das mulheres a esferas que antes eram totalmente masculinas, ainda assim, o modelo de família calcado na divisão de trabalho específica, a qual colocava a mulher em situação de subordinação, pode ter surgido ainda mais forte a partir da renovação promovida dentro do ambiente operário. Foi um modelo que perdurou por muitas décadas, até que a mulheres de classe média tiveram sua entrada maciça no mercado de trabalho remunerado, com o advento do acesso a pílulas anticoncepcionais diminuíssem a força do contexto em que esse modelo se apoiava (BESSE, 1999, p. 12).

Seja na necessidade econômica ou como no argumento da utilidade social, o trabalho das mulheres era justificado. Quanto a justificativa da necessidade econômica, esta se dava desde o sustento próprio para as que eram solteiras ou viúvas, como também como suplemento em relação aos ganhos do marido, para as que eram casadas. Já como utilidade social o trabalho da mulher se justificava a partir da idéia do efeito moralizador que o trabalho poderia proporcionar às mulheres, principalmente para as mais pobres, pois estariam submetidas ao desenvolvimento de atividades sob comando de seus empregadores. Ainda assim, apesar das justificativas que eram dadas à época, este não era o posicionamento majoritário, como se depreende da seguinte explicação:

[...] a grande maioria dos críticos sociais continuava considerando o emprego das mulheres um mal necessário, imposto pelas contingências da

vida moderna. E insistiam em que ele não devia alterar a definição de feminilidade, nem transformar a consciência feminina, nem interferir no cumprimento, pelas mulheres, de seus deveres domésticos. Em suma, se era para as mulheres trabalharem por salário, isso devia ser temporário incidental, e não central em sua vida e em seu pensamento. (BESSE, 1999, p. 147)

Decorrente de estudo aprovado pelo Ministério do Trabalho, Besse (1999) adiciona que se entendia pela existência de funções compatíveis com a natureza feminina, porque manteriam a aptidão para a maternidade, seja no aspecto físico ou psicológico, pois seriam funções em que os atributos como paciência, alegria, delicadeza, piedade, cuidado, conhecimentos sanitários, destrezas manuais, entre outros, estariam presentes. O estudo oficial indica que não eram todas as funções laborais compatíveis com a natureza feminina, mas apenas algumas, como as seguintes

[...] professora, assistente social, enfermeira, médica, dentista, farmacêutica, técnica de laboratório, assistente administrativa, secretária, vendedora, decoradora de interiores, funcionário de hotel, operária de fábrica (mas áreas têxteis, confecção, decorações, indústrias de alimentos, chapelaria, e acabamento de diversos produtos), empregada doméstica (cozinheira, lavadeira, faxineira ou babá) e pequena produtora de produtos agrícolas. (BESSE, 1999, p. 153)

No boletim do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, publicação de janeiro/fevereiro de 1942, o consultor de companhias ferroviárias Arthur Henock dos Reis ao tratar do trabalho da mulher nas ferrovias, justifica-o por alguns pontos, conforme destacado por Susan K. Besse, dentre eles, a utilização em cargos apropriados da mão-de-obra feminina, especialmente os cargos que classificava “menos importantes” e “menos exigentes”, como de venda de bilhetes, empregadas de guichês de informações, guardas em cruzamentos ferroviários e salas de espera, entendendo o consultor se tratar de um excelente negócio, pois poderiam as companhias “economizar somas consideráveis de dinheiro contratando mulheres bem-qualificadas por menos de dois terços do salário que teriam que pagar aos homens” (1999, p. 149).

Os argumentos que emanam do referido parecer também reforçam a idéia da fragilidade biológica da mulher, ao indicar os trabalhos mais “leves” para a época como mais adequados a mulher, menos pesados e mais próximos da idéia que se tinha sobre a feminilidade.

O referido boletim do Ministério do Trabalho traz no parecer indicado a justificativa de que as famílias dessas mulheres seriam beneficiadas pela renda “suplementar” e que o trabalho dos homens seria mais valorizado, pois o valor dos ganhos de empregados homens aumentariam, comparativamente, na medida em que fossem enquadrados em cargos que estivessem “adequados a posição” e condições masculinas. O argumento de contribuição para o crescimento da economia nacional também estava presente nesse discurso oficial. Por fim, o parecer consultivo acrescenta, ainda, o argumento de que “tais companhias ferroviárias colheriam maiores lucros, a indústria, o comércio e o público, todos se beneficiariam do acesso ao serviço ferroviário a custo mais baixo” (BESSE, 1999, p. 149), o custo mais baixo a que se refere em suas justificativas é justamente o custo da desigualdade, que infelizmente, perdura até os dias de hoje.

A importância de se compreender as bases do surgimento da legislação do trabalho que cuida o trabalho da mulher, seu contexto e as discussões dela adjacentes, mostra-se necessário por que o problema da discriminação salarial da mulher é recorrente e ainda atual. O panorama aqui traçado pode ser entendido, ainda, como causa do problema atual. Assim, na sequência a problemática da desigualdade será abordada com os diversos desdobramentos da divisão sexual do trabalho, a necessidade de se pensar a diferença ao tratar da igualdade de gênero, para, então, enfrentar como a Constituição tem tratado do direito à igualdade entre homem e mulher, desde a Assembléia Nacional Constituinte. Para depois enfrentar como a Jurisdição trabalhista tem realizado o papel de promover a igualdade.

## 2 IGUALDADE E GÊNERO

### 2.1 DESIGUALDADE NATURALIZADA: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Há duas teorias principais sobre a divisão sexual do trabalho, nos estudos sociológicos da atualidade, a da complementaridade e a da separação e dominação. Partindo da ideia da existência de uma natureza feminina e de uma natureza masculina, para a teoria que considera a divisão sexual do trabalho como complementaridade, essa divisão seria natural e sem antagonismos, com fundamento na existência de complementaridade entre os papéis que são atribuídos a homens e os papéis sociais que são atribuídos às mulheres, conforme explica Candy Florencio Thome (2012, p. 117).

O problema que decorre da ideia de divisão sexual do trabalho como complementaridade está relacionado justamente com o fato de os papéis não serem igualmente exercidos, desconsiderando-se a construção histórica de dominação e imposição de papéis sociais que perduraram, e ainda perduram e se perpetuam, com modelos tradicionais que se forçam desde a infância (brincadeiras estereotipadas) a aceitação natural da complementaridade, gera desigualdades e tem reflexos em diversas áreas das relações sociais, como nas relações produtivas de trabalho (BARROS, 2000, p. 40).

Já para a outra teoria, a divisão sexual do trabalho se sustenta nos princípios da separação e da hierarquia, de modo que as desigualdades entre homens e mulheres tem fundamento na divisão entre o trabalho reprodutivo - ligado ao cuidado (*care*), em que se inclui o trabalho doméstico - e o trabalho produtivo. A separação está relacionada a atividades que são consideradas como femininas e o princípio da hierarquia considera o trabalho masculino de maior valor que o trabalho considerado tipicamente feminino (THOME, 2012, p. 118).

Danièle Kergoat (2016, p. 17) traz a definição de cuidado<sup>15</sup> como sendo trabalho que abrange conjunto de atividades e de relações que consistem em oferecer uma resposta às necessidades de outras pessoas, sendo uma relação de

---

<sup>15</sup> A autora indica que a definição foi extraída do colóquio internacional “Teorias e Práticas do Cuidado”, realizado na cidade de Paris em junho de 2013 (KERGOAT, 2016, P. 17).

serviço, de apoio e de assistência, implicando responsabilidade em relação à vida de outra pessoa, podendo ser remunerado ou não.

A divisão sexual do trabalho a partir da ótica da separação e da hierarquia emerge da relação social antagônica entre homens e mulheres. As práticas indicadas como femininas são construções sociais, sem fundamentação biológica (KERGOAT, 2009, p. 72-74), com a expectativa de que a mulher seja inteiramente responsável pelas atividades reprodutivas, ou seja, pelas atividades de cuidado. Nesse sentido, acrescenta-se o esclarecimento

O fundamento da maioria das pessoas que considera que corresponde à mulher assumir a maior parte das obrigações, e direitos, da criação de filhos e da manutenção da família é que ela teria um instinto maternal nato e uma predisposição natural, isto é, biológica, para sua adaptação no espaço privado. [...] O chamado instinto maternal, todavia, está longe de ser instinto, aproximando-se, muito mais, a um dado cultural, a uma questão de gênero. [...] Não se está, aqui, negando a existência de um amor maternal. Ao contrário, o que se afirma é que o amor maternal é uma construção humana, que deve ser respeitada e não um mero dado biológico e, como construto histórico, devem ser mantidos seus elementos dignificantes e retirados aqueles discriminadores e perpetuadores de desigualdades e preconceitos. (THOMÉ, 2012, p. 124-125)

A divisão das áreas reprodutiva, atribuídas às mulheres, e produtiva, atribuídas aos homens, quando naturalizada, pode estabelecer a inclusão da mulher nas áreas produtivas de forma secundária, ou ainda, dificulta a manutenção da mulher no mercado de trabalho, dada as responsabilidades que lhes são atribuídas na forma de uma não livre escolha, pautada antagonicamente da divisão sexual do trabalho.

Os limites que essa concepção impõe à mulher lhe restringem a atuação na vida política e também “de seguir sua carreira no trabalho e de efetuar outras atividades, frente à exigência de que deve cuidar sozinha da sua família e de sua casa, ficando, portanto, excluída das decisões de vários aspectos das vidas privada e pública.” (THOME, 2012, p. 126).

Na perspectiva global, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, apresentou em março de 2016 o importante relatório “Mulheres no Trabalho: tendências 2016”<sup>16</sup>, a partir do exame de dados de até 178 países, que busca

---

<sup>16</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **WomenatWork: trends 2016**. Genebra: InternationalLabour Office, 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_457317/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm)> Acesso em: 09/04/2017.

entender a conjuntura atual das questões de gênero no mercado de trabalho, assim como propor ações dentro da Agenda 2.030 das Nações Unidas para o desenvolvimento sustentável. O relatório conclui que os progressos em educação das mulheres nas últimas duas décadas ainda não se converteram em melhoria nas posições de trabalho e remuneração decorrentes.

Referido relatório traz dados significativos sobre várias perspectivas do tema, como a quantidade despendida de horas de trabalho remunerado e não remunerado/reprodutivo (países em desenvolvimento são 4h30minutos por dia em trabalho não remunerado para mulheres, enquanto para os homens a média é de 1h20minutos), e impactos das desvantagens cumuladas que são enfrentadas pelas mulheres ao redor do mundo.

Especificamente quanto ao índice de desigualdade salarial, o relatório aponta que, no âmbito global, as mulheres ganham em média 23% a menos do que ganham os homens, advertindo para a questão da desvalorização do trabalho da mulher, uma vez que essa diferença salarial não pode ser explicada unicamente por questões de diferenças de idade e formação educacional, segundo os dados da pesquisa. Os dados corroboram com o que ensina Gosdal, ao afirmar que

As relações de gênero, construídas social e historicamente para delimitar papéis sociais masculinos e femininos [...] interferem na inserção da mulher no trabalho e estão presentes nas práticas discriminatórias que se revelam no cotidiano das relações de trabalho. (2003, p. 91)

A situação se confirma no panorama brasileiro pelos dados dos indicadores do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua, referente ao 4º trimestre de 2016<sup>17</sup>. A pesquisa constata que embora as mulheres sejam a maioria da população em idade de trabalhar (52%), há ainda a predominância de homens (57%) entre as pessoas ocupadas. Esses dados foram confirmados em todas as regiões do país e os indicadores apontam que esses dados não tiveram alterações significativas em nenhuma região ao longo da série histórica– 36 (trinta e seis) anos da pesquisa PNAD/IBGE.

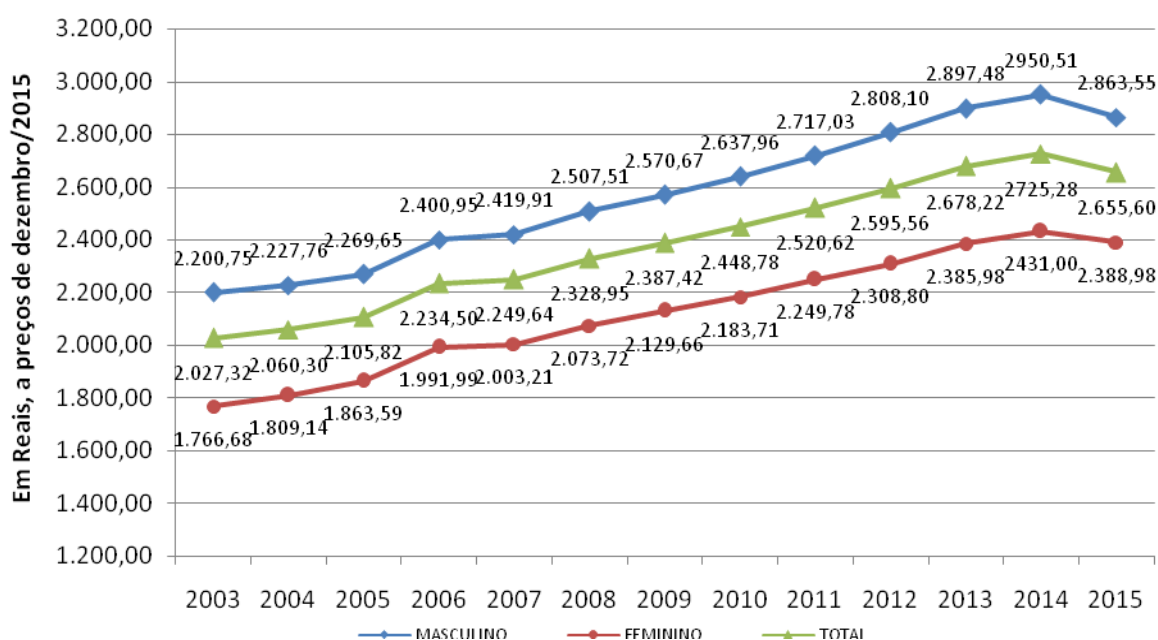
---

<sup>17</sup> Disponível em:

<[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad\\_continua/default\\_novos\\_indicadores.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default_novos_indicadores.shtm)> Acesso em: 09/04/2017.

Quanto à questão salarial, os dados divulgados pelo Ministério do Trabalho na análise da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, divulgada em setembro de 2016<sup>18</sup>, que compreende os dados do ano-base 2015, em comparativa com os dados de anos anteriores, demonstrou que em média, as mulheres ganham menos do que os homens e essa diferença salarial é um dado que se mantém no Brasil, como pode ser observado pelo gráfico que compara a média de remuneração por gênero no período de 2003 a 2015.

Gráfico 1 – Brasil – Remuneração média real em dezembro por sexo 2003-2015



Fonte: BRASIL, Ministério do Trabalho. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>>. Acesso em: 09/04/2017.

Na comparação da remuneração média em valores entre homens e mulheres por região e unidades da federação, (a partir dos dados comparados entre o período de 2014 e 2015<sup>19</sup>), os Estados com maior e menor desigualdade são Rio de Janeiro (diferença de R\$ 692,87 em dez./2014 e R\$ 789,59 em dez./2015) e Alagoas (diferença de R\$ 60,64 em dez./2014 e R\$85,69 em dez./2015), respectivamente. No Estado do Paraná a desigualdade se reflete na diferença salarial de R\$ 457,95 em dez./2014 e R\$496,52 em dez./2015.

<sup>18</sup> Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>>. Acesso em:09/04/2017.

<sup>19</sup> *Idem*.

Jennifer Nedelsky (2012, p. 15-16; p. 31) entende que, apesar de existirem avanços nesse campo, um dos pontos que contribuem para que o problema da divisão sexual do trabalho persista é que distribuição do trabalho doméstico ainda é bastante ausente nas discussões de direitos humanos, devendo-se ir além da constatação de desigualdades para se repensar de forma criativa a redistribuição de atividades do *care*, por exemplo.

Estas considerações acerca da divisão sexual do trabalho, embora apresentem uma visão geral do tema dada a extensa produção científica existente, são considerações necessárias para que se possa melhor compreender que da naturalização de papéis surgem efeitos como o problema da discriminação salarial em razão de gênero. Sobre os efeitos da divisão sexual do trabalho no âmbito das atividades laborais, como a discriminação vertical, horizontal e salarial, especificamente, serão objeto de estudo do próximo capítulo.

Ter em vista a condição da mulher decorrente da divisão sexual do trabalho é importante para a discussão sobre as bases da construção do princípio da igualdade e seus desdobramentos a partir da ordem constituinte.

## 2.2 IGUALDADE DE GÊNERO

O primeiro artigo da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, documento de 1789 decorrente da Revolução Francesa, traz a assertiva “homens nascem e permanecem livres e iguais em seus direitos”<sup>20</sup>, é um enunciado caracterizado como declarativo e descritivo ao mesmo tempo, pois o aspecto declarativo remete a uma compreensão política e o segundo termo alude a uma herança natural da sociedade, conforme explica Eleni Varikas (2009, p. 116).

Quanto a dimensão descritiva, Varikas indica que é a partir da idéia de direito natural a hipótese em que se permite a instituição uma ordem política na qual seja possível se realizar a igualdade. No entanto, a necessidade de que sejam declarados os direitos iguais leva a conclusão de que se precisam ser declarados é

---

<sup>20</sup> Adicionalmente pode-se destacar que o movimento de afirmação dos direitos das mulheres, como demonstra Lynn Hunt (2009) tem com precursora Mary Wollstonecraft com a publicação em 1792 do manifesto “A Vindication for the Rights of Woman”. Àquela altura o texto foi ridicularizado por Thomas Taylor, famoso platonista e nobre com ascendência sobre a família de Wollstonecraft, com a edição do livro “A vindication for Rights of Brutes”. Neste segundo texto, alegava-se que se as mulheres tivessem direitos próprios, a consequência lógica seguinte seria a abertura para direitos para animais. Ironicamente, se Thomas Taylor vivesse hodiernamente veria sua paródia tornando-se realidade.

porque não existem senão na vontade humana e não fora dela. Nesse sentido acrescenta que embora a igualdade não seja uma realidade, no aspecto empírico, pode vir a ser, a partir de uma “ordem política instituída pelos cidadãos e cidadãs que se comprometem a substituir os privilégios de nascimento pelo princípio de ‘uma lei geral para todos, conhecida por todos e elaborada por todos’.” (VARIKAS, 2009, p. 116).

Sobre o princípio igualitário firmado na Revolução Francesa, Gosdal (2003, p. 53) acrescenta que o movimento buscou apenas a mera positivação da igualdade, de maneira que o direito a ser igual era considerado natural, o que significa dizer que a construção da igualdade atribuída a natureza, com sujeitos universalizados com padrões masculinos.

A compreensão da igualdade como um fato desconectado da construção histórica, a partir da dimensão descritiva, portanto como algo natural, traz consigo o problema da realização de ações que serviriam para garantir a própria aplicação da igualdade, correndo-se o risco de, ao se considerar a igualdade como um fato natural com direitos ligados a qualidades naturais, sejam elas individual ou coletiva, se torne uma concepção que privilegia e legitima a ausência de igualdade (VARIKAS, 2009, p. 117).

A chamada concepção contemporânea de direitos humanos, introduzida pela Declaração Universal de 1948 e reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993 que surge no pós segunda guerra “como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo. É nesse cenário que se vislumbra o esforço de reconstrução dos direitos humanos, como paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional.” Decorrente do movimento de internacionalização dos direitos humanos, tem em seu significado a ideia da reconstrução dos direitos humanos, em contraposição a segunda Guerra que significou a ruptura com os direitos humanos (PIOVESAN, 2016, p. 39).

Sobre a Declaração Universal dos Direitos Humanos, alerta Melina Girardi Fachin (2015, p. 26) que atualmente, tanto com objetivo de dissociar-se de argumentos jusnaturalistas, como também para se afastar de nomenclatura “que carrega consigo padrão androcêntrico incompatível com os direitos humanos” é comum que a referência ao documento seja feita, inclusive em instâncias oficiais, como Declaração dos Direitos Humanos, esclarecendo que “A mudança de comando não é apenas vernacular, uma vez que possui significado e demonstra a

adaptabilidade e o caráter vivo e evolutivo dos preceitos internacionais de proteção da pessoa humana.” (FACHIN, 2015, p. 26).

O enunciado da Declaração de 1948 no artigo I é expresso “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.” Já no artigo segundo expressa a proibição da discriminação de sexo, entre outras, como consequência do princípio da igualdade. Tem-se nesse documento a inspiração da concepção formal de igualdade, que é calcada no binômio igualdade e não discriminação (PIOVESAN, 2016, p. 41-42).

No aspecto da construção de gênero, a concepção de igualdade está relacionada à liberdade, numa perspectiva de direito natural, a qual é conflitante com o que estaria numa “lei natural”, pois a liberdade de se fazer tudo o que estiver potencialmente ao alcance do sujeito necessita de uma definição do que seria essa liberdade e é nesse aspecto que a ideia de diferença se apresenta como desvio da norma de direito natural, de acordo com Varikas (2009, p. 118), que acrescenta

Como membro de um grupo “diferente”, o sujeito feminino pode ser excluído da igualdade dos direitos em nome da “sua” diferença, o que torna incomparável a todos os outros. Como alguém abstratamente semelhante e, portanto, comparável a todos os outros, ela [mulher] só pode usufruir da igualdade na medida de sua semelhança com o grupo dominante, os homens. (VARIKAS, 2009, p. 118)

A recusa ao universalismo no final do Século XX, como explica Luis Felipe Miguel (2014, p. 64), tem como base a crítica de que os valores universais à humanidade comum de todas as pessoas se assenta na neutralização do impacto das desigualdades concretas sobre a possibilidade de atuação autônoma de indivíduos.

Assim a saída para esse dilema está em valores universais básicos a partir da noção da dignidade humana, pois a existência de valores que nem todas as comunidades reconhecem como válidos é um prisma reconhecido pelo sentido da universalidade dos direitos humanos, uma vez que mesmo em circunstâncias específicas (minorias, trabalhadores, entre outros, por exemplo) o fundamento que reside da ideia de dignidade humana, em que são compartilhados alguns valores comuns, ou seja, valores universais básicos, citando a título de exemplo a “não discriminação e um padrão de vida adequado” (FACHIN, 2015, p. 33).

A construção da igualdade das mulheres frente aos homens tem um dilema, que Varikas denomina como escolha impossível, pois se de um lado o reconhecimento de igualdade significaria que mulheres devem se adaptar às normas masculinas, de outra parte, a demanda pelo reconhecimento de serem como são, portanto, levando em conta as diferenças (maternidade e o cuidado com crianças), reforça um regime de exceção (VARIKAS, 2009, p. 118).

Os fatos biológicos (gravidez, parto ou amamentação) são resignificados de acordo com a sociedade. Apesar de boa parte do pensamento feminista rejeitar a determinação biológica de submissão (em sentido contrário Sulamith Firestone, conforme indica Miguel, 2014 p. 66), os processos biológicos próprios das mulheres não podem ser ignorados, sob pena de se implicar a necessidade de adaptação delas a instituições e espaços pensados a partir do modelo masculino (MIGUEL, 2014, p. 66).

O exemplo do aleitamento em locais de trabalho, locais públicos, espaços de deliberação política é bastante significativo, pois se trata de única relação que é exclusiva entre a criança e a mulher, e que o modelo universalista, masculino, não enfrenta. Miguel traz também a percepção de que a partir da realidade que está posta, na qual mulheres são as responsáveis principais pelas atividades de cuidados com filhos, a ausência de serviços de creches é óbice para a participação política, para a formação educacional e também para o ingresso e continuidade no mercado de trabalho (MIGUEL, 2014, p. 66).

A medida da concepção liberal de igualdade é masculina, o que para os que defendem a diferença sexual, seria como homologar a mulher conforme uma lógica masculina. Já para os que analisam a diferença em termos de dominação, o tratamento igual que ignora as diferenças de situação de dominação entre homens e mulheres, não só tende a perpetuar como também a reforçar a posição que coloca mulheres hierarquicamente subordinadas (VARIKAS, 2009, p. 119).

Não se nega a existência e importância da abordagem maternalista da mulher que justificaria sua inclusão no ambiente político, por exemplo, de maneira que traria para a política noções de solidariedade, compaixão em contraposição a política de interesses masculina. Essa abordagem tem a crítica de legitimar tanto para mulheres quanto de homens “papéis e comportamentos estereotipados, que passam a ser vistos como complementares, abdicando, assim, o enfrentamento com os

mecanismos centrais da reprodução das hierarquias de gênero” (MIGUEL, 2014, p. 70)<sup>21</sup>.

Nesse sentido, importa o esclarecimento de Gosdal (2003, p. 63) ensinando que “as diferenças sociais construídas com base nas diferenças biológicas entre os sexos constituem gênero, categoria analítica elaborada pelos autores feministas”.

A valorização da diferença que reduz a centralidade da igualdade pode oferecer alguns riscos, como o de contribuir para apresentar como escolha a posição inferiorizada/subalterna de algumas mulheres, permitindo a percepção de que a posição social de homens e mulheres seria natural e não refletiria um aparato construído com base na discriminação. Miguel exemplifica com o caso da empresa “Sears”, acusada de práticas discriminatórias que resultavam no impedimento de que as empregadas obtivessem promoções na carreira, foi levada aos tribunais nos EUA, em 1978, e a defesa foi sustentada justamente na argumentação da diferença para legitimar a prática discriminatória, ao indicar que as mulheres eram naturalmente “menos competitivas e menos focadas no mundo do trabalho. Menos interessadas em fazer carreira e mais em manter equilíbrio entre vida profissional e a pessoal” (MIGUEL, 2014, p. 76), o que justificaria uma ausência de interesse em serem promovidas.

A tendência a apresentar prioridades diferenciadas muitas vezes pode, na verdade, refletir um efeito das relações sociais desiguais, ou como denominado por Miguel (2014, p. 76), como “efeito das relações de dominação”.

Miguel (2014, p. 73-74) ensina que o paradigma distributivo da justiça, em que a distribuição equitativa de recursos ou direitos seria uma resolução da justiça, cuja formulação mais sofisticada é de John Rawls, é uma teoria a qual autoras feministas apresentam críticas, pois a ideia de distribuição não levaria em conta as diferenças, causando uma perpetuação de desigualdade a partir da falta de distribuição econômica, por exemplo, para mulheres. Nancy Fraser apresenta como resposta a

---

<sup>21</sup> Miguel (2014, p. 68-69) indica que a idéia encontra no próprio feminismo uma vertente chamada “pensamento maternal” nas obras de Jean Bethke Elshtain, Sara Ruddick e Nancy Hartsock, tendo como referência fundadora a psicóloga estadunidense Carol Gilligan, na obra *In a different voice*, nesta obra, a partir de entrevistas com homens e mulheres indica um padrão moral centrado nas relações e no cuidado associados às mulheres por observação empírica. Também sobre o ideal convencional de feminilidade pode ser encontrado nos escritos de Mary Wollstonecraft, segundo Miguel (2014, 79). Sobre a obra de Carol Gilligan ver também: OLIVEIRA, Adriana Vidal de. Gênero, direitos e cuidados (15 de setembro de 2017). **Café filosófico**. Instituto CPFL. Campinas, 2017. Disponível em: <http://www.institutocpfl.org.br/2017/09/15/genero-direito-e-cuidados-com-adriana-vidal-de-oliveira/>. Acesso em 15/12/2017.

fórmula bidimensional de justiça, que compreende a necessidade de reconhecimento ao lado de demandas de redistribuição, em que “a fórmula bidimensional da justiça é útil por indicar, de forma gráfica, as exigências paralelas de igualdade e da diferença.”.

A partir dessa noção de justiça, nas últimas três décadas, os direitos humanos, especialmente os direitos sociais, incluíram em suas reivindicações um novo tipo de demanda, que não se vinculava apenas ao acesso de distribuição de renda, mas que também estivesse vinculada a demandas de reconhecimento. Tratam-se de reivindicações coletivas demandadas geralmente por grupos discriminados, reclamando pela remoção de barreiras legais, econômicas e sociais que constituíam, e por vezes ainda constituem, entraves ou limitação na participação de esferas sociais como o emprego, a educação e também a representação política, conforme explica Candy Florencio Thomé (2012, p. 45).

Destaca-se que o objetivo das demandas de reconhecimento é a visibilidade para determinado grupo discriminado, reconhecendo as diferenças específicas com a busca da remoção de pautas que são supostamente neutras, pois na verdade representam muito mais uma visão de grupos dominantes, o que dificulta o acesso às pautas pelos grupos minoritários (THOMÉ, 2012, p. 45).

A distinção entre as demandas de distribuição e demandas de reconhecimento, embora com limites pouco claros entre si, justamente pela necessidade de integração, pode ser melhor compreendida como explicitado por Thomé

[...] as demandas de redistribuição dizem respeito a questões de justiça econômica, ao passo que as demandas de reconhecimento estão conectadas a questões de justiça cultural, as demandas de redistribuição exigem alguma forma de reestruturação político-econômica, ao passo que as demandas de reconhecimento exigem alguma mudança cultural ou simbólica, as demandas de redistribuição costumam exigir alguma forma de extinção de especificidade do grupo, já as demandas de reconhecimento costuma exigir alguma forma de manutenção da diferenciação de determinado grupo. (THOMÉ, 2012, p. 46)

Nancy Fraser (2007, p. 3-4), indica a canalização de esforços para a necessidade de “reconhecer a diferença”, sendo o reconhecimento o principal tom das reivindicações pelos direitos das mulheres do fim do século. A forma da política de identidade a partir da valorização da diferença foi o recurso utilizado, tanto para

problemas de representação política e da disparidade entre gêneros, como também em questões de problemas de violência contra a mulher, de maneira que se antes a demanda era focada na redistribuição, com a busca de um ideal de equidade expandido, a partir das demandas de reconhecimento as energias estão investidas em mudanças culturais.

Fraser (2007, p. 4-5) explica que o movimento da mudança de demandas de redistribuição para demandas de reconhecimento está relacionado a queda do regime comunista e a ascensão do neoliberalismo, sendo que a alteração de redistribuição para o reconhecimento, na verdade, é parte de uma transformação histórica, que acompanha a globalização. Entende que apesar do conteúdo das demandas por reconhecimento diferirem entre si, percebe que há uma tendência global de que demandas por reconhecimento eclipsam as demandas por redistribuição.

Nesse aspecto, acrescenta Fraser (2007, p. 6) que sob novas circunstâncias, é necessário reintegrar as duas dimensões indispensáveis, que são a redistribuição e o reconhecimento, pois entende que não foram adequadamente balanceadas em tempos anteriores. Acrescenta ao binômio redistribuição e reconhecimento a dimensão da representação, explicando que a representação

[...] não é apenas uma questão de assegurar voz política igual a mulheres em comunidades políticas já constituídas. Ao lado disso, é necessário reenquadrar as disputas sobre justiça que não podem ser propriamente contidas nos regimes estabelecidos. Logo, ao contestar o mau enquadramento, o feminismo transnacional está reconfigurando a justiça de gênero como um problema tridimensional, no qual a redistribuição, reconhecimento e representação devem ser integrados de forma equilibrada. (FRASER, 2007, p. 7).

É preciso estar atento para o ensinamento de Miguel (2014, p. 76), a partir de Fraser, de que a diferença vista sempre como positiva e vinculada a variação cultural muitas vezes pode ignorar desigualdades de ordem econômica e política, explicitando que “assim como a igualdade não pode ser transformada na ‘mesmice’ (*sameness*), como argumentam as teóricas da diferença, cabe lembrar que as diferenças são diferentes entre si: algumas precisam ser valorizadas, outras mereceriam ser abolidas”.

Portanto, a diferença que se associa a igualdade deve ser aquela que permite “a livre expressão das individualidades, não a que aprisiona indivíduos e grupos em posições estereotipadas” (MIGUEL, 2014, p. 77).

Flavia Piovesan (2016, p. 37) entende que o direito à diferença deve ser visto ao lado do direito à igualdade, esclarecendo que

Torna-se, contudo, insuficiente tratar o indivíduo de forma genérica, geral e abstrata. Faz-se necessária a especificação do sujeito de direito, que passa a ser visto na sua peculiaridade e particularidade. Nesta ótica, determinados sujeitos de direito, ou determinadas violações de direitos, exigem uma resposta específica e diferenciada. Neste cenário, as mulheres, as crianças, as populações afrodescendentes, os povos indígenas, os migrantes, as pessoas com deficiência, dentre outras categorias vulneráveis, devem ser vistas nas especificidades e peculiaridades de sua condição social. Ao lado do direito à igualdade, surge, também como direito fundamental, o direito à diferença. Importa o respeito à diferença e à diversidade, o que lhes assegura um tratamento especial. (PIOVESAN, 2016, p. 37)

Para Fachin (2015, p. 241) a pluralidade social deve ser considerada, por ser irreduzível e ineliminável, como ponto fundamental na promoção da democracia, sob o prisma do desenvolvimento humano<sup>22</sup>, acrescentando que “garantia de igualdade, também compreendida como inclusão e reconhecimento de diferenças, é condição elementar para o pleno desenvolvimento das potencialidades humanas.”.

Heleieth Saffioti (2004, p. 36-38) traz o esclarecimento que a igualdade social é exigência da democracia, o que não significa dizer que todos são iguais. Entende que embora exista confusão entre conceitos relacionados a igualdade, identidade, desigualdade e diferença, considera errônea a concepção de oposição entre diferença e igualdade, pois para ela o par da diferença é a identidade, ao passo que a igualdade, faz par com a desigualdade, pois entende que tanto as diferenças como as identidades são bem vindas para a construção de espaços democráticos.

Sob a ótica do direito ao desenvolvimento, em relação ao princípio da igualdade Fachin (2015) traz o seguinte acréscimo

Os princípios da igualdade e da não discriminação espelham obrigações imediatas e transversais presentes no direito internacional dos direitos humanos. À luz deste postulado, a heterogeneidade própria das conformações sociais complexas deve ser abraçada como ponto de partida da concepção substancial de desenvolvimento humano. Colocar diversidade no centro das preocupações significa ir além das políticas normativas de

---

<sup>22</sup> Melina Girardi Fachin (2015), na obra “Direitos humanos e desenvolvimento” ao trazer a concepção de desenvolvimento a partir das idéias desenvolvidas por Amartya Sen, encontra o principal significado de desenvolvimento na expansão da liberdade, entendida como liberdades reais usufruídas pelas pessoas.

reconhecimento formal – que representam um importante primeiro passo, porém não suficiente para a eliminação do tratamento discriminatório e antidemocrático. (FACHIN, 2015, p. 237)

Verikas (2009, p. 119-120) propõe para o princípio da igualdade a reconceituação da polaridade entre identidade e diferença, a partir da perspectiva da persistência de desigualdade, mesmo num contexto de existência de políticas públicas antidiscriminatórias e de inclusão. Tomando como base a igualdade profissional, as políticas sociais que visam a combater as desigualdades nesse aspecto têm que considerar a discriminação e a exclusão como fenômenos que se sobrepõe à estrutura do trabalho. Assim, as políticas de igualdade profissional precisam ter entre os objetivos eliminar esses fenômenos que são anteriores, portanto, com leis antidiscriminatórias em questões de salário igual para trabalho de mesmo valor, e/ou com medidas para a promoção de igualdade de oportunidades (as ações de discriminação positiva), além de favorecer a dessegregação de ramos, especialmente de qualificações mais valorizadas.

O que a autora propõe é que a análise a partir da diferença, considerando a divisão sexual do trabalho existente, implique na reorientação, para que se repense as medidas de não discriminação tanto na perspectiva de igualdade entre homens e mulheres, como também numa “perspectiva de transformação das instituições e das estruturas produtoras das hierarquias dos sexos” (VERIKAS, 2009, p. 120).

Importa pensar a igualdade e a diferença, não para adaptar a mulher ao modelo masculino de trabalho, por exemplo, ou de criar um modelo que seja adaptado a necessidades femininas, na medida em que esse modelo tem como pressuposto a existência de um trabalhador que não possui as obrigações domésticas, que pode dispor livremente do tempo e força de trabalho em razão de que “pressupõe-se que ele disponha da força e do tempo de trabalho de uma mulher” (VERIKAS, 2009, p. 121). Deve se pensar em transformações sociais em que a igualdade de gênero esteja na mira pois

A integração das estratégias de igualdade numa perspectiva de transformação reafirma a dimensão declarativa da igualdade como projeto a ser levado a cabo. A igualdade não é mais um princípio formal, mas um meio concreto de garantir para cada pessoa a possibilidade de fazer tudo o que está potencialmente ao seu alcance: “o que é devido a cada um” se torna um desafio político, desafio de um combate para a autodefinição das

necessidades e das vontades. A igualdade garante tudo simultaneamente: a) o direito das mulheres em serem pessoas “como todas as outras” mediante proibição de qualquer discriminação que as constitua como grupo “à parte”; b) a possibilidade, para mulheres, de serem reconhecidas e aceitas “como são”, isto é, com suas diferenças em relação aos homens; enfim, e sobretudo, o direito de cada mulher exprimir as particularidades que fazem delas “indivíduos diferentes de todos ou outros (mulheres e homens)”, o acesso à sua dignidade como indivíduo, e de sua contribuição única e insubstituível à vida comum. (VERIKAS, 2009, p. 121)

Para que o princípio da igualdade de gênero seja alcançado, são necessárias as demandas de reconhecimento, redistribuição e representação, pois a efetivação desse princípio está ligada ao combate da discriminação da mulher, tanto no trabalho como nas demais esferas da vida.

A proteção internacional da igualdade é importante nesse sentido, pois concepção de direitos humanos que surge a partir do processo de universalização desses direitos, permitiu a formação de um sistema internacional de proteção, que é integrado por tratados internacionais que refletem um consenso internacional sobre temas centrais “na busca da salvaguarda de parâmetros protetivos mínimos” (PIOVESAN, 2016, p. 40).

A partir desse ensinamento, vale trazer a questão da importância em se pensar a igualdade e as normas internacionais para o direito do trabalho e os desafios que a questão tem apresentado, conforme esclarece Lélío Bentes Corrêa (2012), ao utilizar a seguinte argumentação

Com efeito, as bases do Direito do Trabalho moderno, tal como o conhecemos, estão lançadas no Tratado de Versalhes de 1919 – de que resultou, inclusive, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Além disso, os desafios que o mundo do trabalho oferece não são paroquiais. A terceirização precarizante, os acidentes de trabalho, o trabalho infantil, a discriminação em matéria de emprego e ocupação, o trabalho forçado e as restrições ao livre exercício da atividade sindical despontam entre os fenômenos que atualmente preocupam e afligem praticamente todas as nações do mundo. Há que se buscar, então, uma resposta global para tais desafios, a fim de proporcionar um esforço efetivo e eficaz no seu equacionamento, inserindo a atuação local num contexto mais amplo. Da coerência desses esforços, e do seu caráter global, depende o seu impacto na definição de um “patamar civilizatório mínimo”, no dizer de Maurício Godinho Delgado, acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras do mundo. (CORREA, 2012, p. 478)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem atualmente como principais preocupações relacionadas aos direitos das mulheres a igualdade de oportunidades e a assegurar a igualdade de condições de remuneração.

As principais normas sobre a igualdade de gênero são a Convenção Internacional nº 100 (ratificada em abril/1957) sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor e a Convenção Internacional nº 111 (ratificada em novembro/1965), acerca da discriminação em matéria de emprego e ocupação determinando a formulação de políticas de promoção da igualdade, são exemplos de normas que objetivam a superação da discriminação da mulher, também no ambiente de trabalho<sup>23</sup>.

Também podem ser incluídas com finalidade de definir parâmetros de igualdade de gênero a Convenção nº 156, ainda não ratificada pelo Brasil<sup>24</sup>, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, que prevê a igualdade a partir da modificação dos papéis tradicionais na sociedade e na família de homens e mulheres, e a Convenção nº 183, também não ratificada, sobre a proteção da maternidade, com a premissa de que deve ser uma responsabilidade compartilhada pela sociedade e pelo Estado, de maneira que este adote medidas que adequadas para que a maternidade não seja causa de discriminação e/ou barreira de acesso ao emprego, nesse sentido, é mais abrangente que a Convenção nº 103, ratificada em 1965, sobre o mesmo tema.

A OIT sempre teve a preocupação em normatizar as condições de trabalho das mulheres, com o parâmetro do trabalho decente, e é inegável que essa normatização internacional, que no Direito do Trabalho é “a fonte internacional por excelência” (FELICIANO, 2013, p, 167), tenha influência sobre o ordenamento jurídico nacional para a construção da igualdade de gênero.

Diante desse cenário e com todos os desdobramentos indicados é que será verificado o princípio da igualdade e sua construção na ordem constitucional hodierna.

## **2.3 IGUALDADE DE GÊNERO E A CONSTITUIÇÃO DE 1988**

---

<sup>23</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 17/04/2017.

<sup>24</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções não ratificadas pelo Brasil. Disponível em [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242947/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm). Acesso em 17/04/2017.

Pensar o constitucionalismo com métodos de interpretação da Constituição a partir do viés de gênero tem sido um desafio contemporâneo, conforme propõe Beverley Baines e Ruth Rubio-Marin (2005), em que os preceitos constitucionais sejam pensados perquirindo se as constituições podem ser para as mulheres, mais propriamente pensar em *quando* e *como* é possível assegurar que o direito, que a lei, ressignifique e promova os direitos das mulheres.

Partindo dessa premissa, com o propósito de analisar a igualdade de gênero<sup>25</sup> e os desdobramentos para a mulher trabalhadora a partir da Constituição de 1988, como marco jurídico de igualdade entre homens e mulheres, serão trazidos os debates dos constituintes, a partir do viés de gênero para entender o contexto da feitura das normas constitucionais que tangenciam a presente pesquisa, para poder compreender como se deu a disputa da questão da igualdade gênero, principalmente a partir da análise das discussões ocorridas na Assembleia Constituinte<sup>26</sup> e então compreender a dinâmica das conquistas e das permanências de desigualdades, bem como para registrar a alteração de um paradigma protetivo para um modelo promocional quanto aos direitos trabalhistas das mulheres.

A Assembléia Nacional Constituinte que redigiu o principal documento do ordenamento jurídico pátrio, em um importantíssimo momento político que marcou o fim da ditadura, contou com debates entre constituintes e a sociedade civil, Eva Alterman Blay (2017, p. 88) enfatiza que “com a redemocratização era fundamental fazer mudanças constitucionais. Exigiam-se leis que garantissem direitos igualitários na família, no trabalho, na cidadania, traduzidas em uma nova Constituição.”.

A participação de mulheres na constituinte de 1988 foi um significativo avanço no sentido de representatividade, principalmente se considerado que a elaboração da Constituição de 1946 não contou sequer com uma mulher naquele momento (OLIVEIRA, 2012, p. 197), ao contrário do que ocorreu com a Constituição de 1934,

---

<sup>25</sup> Embora se compreenda a importância das diversas teorias sobre as diferenças entre os sexos (universalistas, essencialistas, *queer*), a noção de gênero adotada na presente pesquisa é a de gênero como construção social relacionada a diversidade biológica entre homem e mulher, compreendendo que as diversidades não se justificam para determinação de discriminação negativa.

<sup>26</sup> OLIVEIRA, Adriana Vidal de. **A Constituição da Mulher Brasileira**: uma análise dos estereótipos de gênero na Assembleia Constituinte de 1987-1988 e suas consequências no texto constitucional. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Direito, 2012. Trata-se da tese de doutorado em que a autora analisa os estereótipos de gênero a partir das Atas da Assembleia Constituinte de 1987-1988. Diante do objeto da presente pesquisa, serão trazidas as discussões que guardam pertinência com o tema, especialmente as questões da igualdade, da mulher trabalhadora e discriminação salarial em razão de gênero.

em que se tinha ao menos a participação da médica Carlota Pereira Queiroz na Assembleia Nacional Constituinte de 1933 e que foi a primeira mulher a ocupar o cargo de deputada federal no Brasil, tendo sido eleita para mandato na Câmara Federal após a constituinte, acrescentando-se ainda Bertha Lutz que também havia concorrido para constituinte e embora não tenha sido eleita deixou sua marca na história brasileira pela luta pelo sufrágio feminino, conforme Blay (2017, p, 67).

Houve a participação de mulheres em várias frentes, tanto entre constituintes, com as Deputadas eleitas, assim como grupos de mulheres, tanto vinculadas ao movimento feminista como a outras organizações, e houve também a participação do Conselho Nacional de Direitos da Mulher (CNDM), recém criado e que participou tanto por suas representantes em audiências públicas como nos bastidores, em conversas com os constituintes e também auxiliado outros grupos com demandas de minorias (OLIVEIRA, 2012, p. 198).

O Conselho Nacional de Direitos da Mulher surgiu no processo de transição democrática, resultando da articulação entre as feministas do Partido do Movimento Democrático Brasileiro e o presidente Tancredo Neves, ligado ao Ministério da Justiça. Conselho com orçamento próprio, contava com uma presidente com status de ministra, a socióloga Jaqueline Pitanguy, e dezessete conselheiras. Teve como escopo a atuação com demandas feministas no período de 1985 até 1989, quando perdeu orçamento próprio e passou a ter na direção “mulheres com pouca ou nenhuma expressão no movimento feminista”, segundo Candy Florencio Thome (2012, p. 111).

O grupo de mulheres constituintes foi denominado como “Bancada Feminina”, não era um grupo grande tampouco pode se dizer que fosse um grupo feminista, conforme explica Oliveira (2012, p. 198-200). No que se refere ao tamanho da bancada, foram vinte e seis deputadas eleitas, no entanto uma das constituintes, Beth Mendes, se licenciou para exercer o cargo de Secretária da Cultura do Estado de São Paulo, de maneira que, apesar de vinte e seis mulheres eleitas Deputadas, ressaltando-se que não havia nenhuma Senadora, houve o exercício efetivo de vinte e cinco mulheres na composição da Constituinte (OLIVEIRA, 2012, p. 198-199).

As Constituintes, que tinham diversas filiações partidárias e com direcionamentos políticos distintos, em sua maioria não tinham vínculo com movimentos feministas, apenas duas, Rose Rosilda Freitas e Maria Abigail Freitas

se declararam feministas<sup>27</sup>, valendo incluir também Bendita da Silva que embora não tenha assim se declarado tinha em sua campanha política baseada em questões ligadas a condição de mulher e negra. A trajetória política da maioria delas não estava vinculada a defesa de projetos que envolvessem direitos das mulheres, mas sim ligada ao apoio popular conseguido muito em razão vínculos familiares, seja por terem desempenhado anteriormente funções assistencialistas junto a governo de seus maridos, ou por terem em seus pais nomes importantes da política, como é o caso das duas filhas de ex-presidentes Dirce Tutu Quadros, filha de Janio Quadros que na época era prefeito de São Paulo e Márcia Kubitschek, filha do ex-presidente Juscelino Kubitschek (OLIVEIRA, 2012, p. 204-208), cabendo o esclarecimento

Essas mulheres poderiam ser percebidas como o lado “humano” da política, ou os ouvidos dos governos de seus familiares voltados para as demandas populares. Essa era uma forma válida de ingresso no mundo público, o problema era a atuação delas se restringir a isso. O surgimento dessa bancada feminina de certa forma pode ter ajudado a romper com essa função política estereotipada da mulher. Certamente, não era esperado que elas se envolvessem com qualquer projeto feminista. Esse fator foi mérito delas, mas mérito também daquelas que se mobilizavam pelo tema tanto na sociedade civil quanto pelo próprio Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. (OLIVEIRA, 2012, p. 204)

O Conselho Nacional de Direitos da Mulher, quando da Assembleia Constituinte, mobilizou organizações de mulheres na campanha “Constituinte pra valer tem que ter palavra de mulher” a partir da realização de eventos regionais e nacionais, com a elaboração do documento Carta das Mulheres à Assembleia Constituinte<sup>28</sup>, cujas propostas foram redigidas durante o encontro Nacional em agosto de 1986. A maior parte das demandas desse documento foi apresentada em bloco, na ação conjunta da “Bancada Feminina” e a maior parte foi aprovada (THOME, 2012, p. 111).

Pelas Constituintes, sobre direitos das mulheres, foram enviadas 122 emendas, das quais 30 foram apresentadas, sendo que a Emenda nº 20 que continha entre os tópicos relacionados à saúde da mulher, igualdade na sociedade

---

<sup>27</sup> As declarações sobre posicionamento político, entre outros, constam nas respostas ao questionário para a pesquisa de Leoncio Martins Rodrigues e analisado por Adriana Vidal de Oliveira (2012, p. 204-208). Para acesso ao questionário ver: RODRIGUES, Leôncio Martins. *Quem é quem na Constituinte. Uma análise sócio-política dos partidos e deputados*. São Paulo: Oesp-Maltese, 1987.

<sup>28</sup> Documento disponível em: [http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf](http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf)

conjugal e direitos sobre posse e propriedade de terra, e a Emenda nº 65 que tratava de direitos reprodutivos, ambas emendas foram as que mais tiveram assinaturas (THOME, 2012, p. 111-112). As demandas igualitárias se consagraram em sua maioria, com algumas exceções, a exemplo de direitos reprodutivos e aborto (BLAY, 2017, p. 88).

Não houve uma articulação racional da chamada “Bancada feminina” para que se concentrassem nas subcomissões que poderiam envolver debates sobre gênero, o que Oliveira (2012, p. 212-213) atribui, entre outros, ao fato de que além de não se tratar de um grupo feminista, que portanto não estava na Constituinte em virtude da defesa específica de direitos das mulheres, a clareza que se tem após a publicação da Constituição dos lugares em que esse debate poderia surgir não era a mesma na época, ainda boa parte da composição dessa bancada tinha pouca experiência no campo político, comprando com os homens que compunham 95% do total de Constituintes (de um conjunto de 559 representantes na Assembleia). Oliveira entende que o agrupamento dessas Constituintes na chamada “Bancada Feminina” pode ter decorrido da atuação de militância feminista e também da pressão do Conselho Nacional de Direito da Mulher, sendo muito mais um acidente dentro da Constituinte do que uma articulação anterior e premeditada dessas mulheres (Oliveira, 2012, p. 212-213).

Os debates ocorridos nas subcomissões que enviaram propostas para as comissões constituintes, tiveram tanto representantes da sociedade civil e personalidades jurídicas nas audiências públicas que ocorrem na subcomissões. Por guardarem relação com a presente pesquisa, delimitou-se a análise das discussões, que se relacionam ao objeto da presente pesquisa, ocorridas na Subcomissão dos Direitos e Garantias Individuais, que apresentou proposta para a Comissão da Soberania e dos Direitos e Garantias do Homem e da Mulher, e da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos que apresentou propostas para a Comissão da Ordem Social.

A Subcomissão dos Direitos e Garantias Individuais, que elaborou propostas apresentadas para a Comissão da Soberania e dos Direitos e Garantias do Homem e da Mulher, contou com participação de nomes como o constitucionalista Carlos Roberto Siqueira Castro, Jacqueline Pitanguy, socióloga que presidia o Conselho Nacional de Direitos da Mulher, além de representantes da Ordem dos Advogados do Brasil, entre outros, nas discussões.

Sobre o nome da Comissão da Soberania e dos Direitos e Garantias do Homem e da Mulher, houve discussão na Subcomissão sobre a inclusão do termo mulher, em que o constituinte José Mendonça, utilizando do argumento de autoridade por ser jurista de formação, expressou discordância à inclusão do mulher no nome da Comissão, indicando que a inclusão seria uma ofensa às mulheres, por entender que deveria prevalecer no nome o direitos da pessoa humana. Ocorre que a justificativa utilizada, aparentemente fundada na imparcialidade e boa técnica jurídica, na verdade não se sustenta pelo argumento utilizado ao dizer que a inclusão do termo mulher seria “onda” de reivindicação de mulheres, com significado pejorativo no sentido de não ser séria a demanda, demonstrando-se que sob a aparência de respeito ao universalismo e da técnica, o Constituinte registrava uma desqualificação das demandas das mulheres (OLIVEIRA, 2012, p. 219-224).

A preocupação de que a Constituição não deveria mascarar a discriminação contra a mulher pela a necessidade de garantir os direitos das mulheres, já se mostra, portanto, na primeira etapa sobre o debate que ao incluir o termo no nome da Comissão não deixa de ser a afirmação da situação de desigualdade, como destacado por Oliveira (2012, p. 225) quanto a fala da constituinte Lúcia Vânia, sobre a necessidade de não camuflar a discriminação existente, pois deixar clara a discriminação é uma necessidade para que se possa debater e conhecer esse problema.

A discussão acerca do uso do termo genérico entre os citados constituintes se estende<sup>29</sup>, no sentido de José Mendonça de Moraes, em uma fala confusa, fazer

---

<sup>29</sup> “Sr. Constituinte José Mendonça – Acho que quanto mais separamos mais discriminamos. Não há igualdade entre o homem e a mulher, inclusive física. Sei que há diferenças na constituição de cada um, tanto no espírito como na mente, porque homem e mulher foram feitos para finalidades diferentes. São complementares: um complementa o outro. O homem é parte do ser humano genérico, como também a mulher o é. E ambos formam a perfeição do ser humano. O homem e a mulher se aperfeiçoam na sua relação íntima, na sua compreensão, na sua ajuda e na sua complementação. Acho louvável a atitude das nossas companheiras mulheres que são Constituintes, de quererem marcar a sua presença. (...) Pessoa humana se refere ao homem e à mulher, conceito que acho mais rico. É melhor do que separar: direitos do homem, direitos da mulher. (...) Dou razão a elas de lutarem pelo seu espaço, que foi usurpado muitas vezes pelo machismo. Mas, para quem tem muita mulher em casa, como eu, que tenho 7 filhas, não tem razão de separar essa relação. E juridicamente, podem ter as repúblicas comunistas populares vontade de valorizar mais a mulher, já que lá elas são muito mais escravizadas do que no mundo ocidental.

Sra. Constituinte Lúcia Vânia – Gostaria de não entrar nessa discussão. Peço aos companheiros que ouçam o Conselho da Condição Feminina. Quero acrescentar o seguinte: isso não foi feito com o objetivo de marcar a presença da bancada feminina no Congresso. Apenas refletimos o desejo de centenas de mulheres estudiosas da matéria e que estão reivindicando a sua presença na Constituinte, presença no sentido de que seja realmente aberta a discussão em torno da discriminação. O companheiro deve sentir que temos um problema gravíssimo: trabalhos iguais para

afirmações sobre diferenças na constituição física de homens e mulheres e ainda por indicar que homens e mulheres possuem finalidades diferentes que seriam complementares, concluindo que o uso de termo genérico não implicaria em desigualdade. A Constituinte enfrenta a colocação com o argumento de que a necessidade da inclusão da palavra mulher decorre da necessidade de se pensar no problema da discriminação em razão de mulheres terem salários diferentes, menores, para trabalhos iguais em comparação com os salários recebidos pelos homens. Este problema enfrentado pela mulher trabalhadora não poderia, no momento da Constituinte, ser disfarçado sob a denominação pretensamente neutra e abrangente de termos genéricos.

A preocupação fundada na questão da discriminação salarial aparece nas propostas apresentadas pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, que especificamente coloca como a primeira questão quanto ao trabalho que a legislação garantisse, com base no princípio da isonomia, a igualdade salarial para trabalho igual<sup>30</sup>.

Jaqueline Pitanguy, representando o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, apresentou para a Subcomissão uma palestra intitulada “Direitos e Garantias individuais da Mulher”, no dia 23 de abril de 1987 (sétima reunião da Subcomissão). De sua exposição, destaca-se que a primeira medida foi trazer esclarecimentos quanto a discriminação de gênero e origens que remontam a construções históricas e sociais, para que ficasse claro que não eram relacionadas a uma ordem natural, acrescentando, inclusive que esse tipo de atribuição também era uma estratégia para que mudanças não fossem concretizadas. A socióloga também chamou atenção para a necessidade de evitar termos genéricos, com o uso dos termos homens e mulheres ao invés de todos. Especialmente sobre o trabalho da mulher e a diferença de acesso ao mercado de trabalho, enfrentou a temática no

---

salários diferentes. Isso não é coisa que se possa passar num Brasil moderno, num Brasil que nós queremos. Acho que não compete ficar aqui defendendo a posição da mulher ou do homem. (...) Não sou nenhuma militante do movimento feminista, mas acredito nele e aceito a ideia como forma de podermos realmente abrir a discussão em torno da mulher (...). Se ela fosse só sobre o ser humano, não estaríamos discutindo a posição da mulher. Repito: a própria denominação da Comissão faz com que o problema da mulher seja encarado de forma mais clara e evidente, e que a posição, principalmente da mulher trabalhadora, seja respeitada nesse país.” (Diário da Assembleia Nacional Constituinte (suplemento ao nº 62), quarta-feira, 20 de maio de 1987. p. 20. *apud* OLIVEIRA, Adriana Vidal (2012, p. 225-126).

<sup>30</sup> Disponível em: [http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988 Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf](http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988%20Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf).

sentido de que as medidas protecionistas mais dificultavam o acesso ao mercado de trabalho, destacando problemas tanto na contratação quanto as diferenças de remuneração e também de tratamento, no sentido de que não se justificava, por exemplo, a restrição da mulher aos trabalhos insalubres e nocivos, vez que essa condição se dava para ambos os sexos (OLIVEIRA, 2012, p. 229-230).

Do mesmo modo, quanto ao uso de termos genérico, Oliveira (2012, p. 231-232) destaca que dois constituintes se posicionaram pela manutenção de termos que não diferenciavam homens e mulheres, o que foi feito novamente por José Mendonça de Moraes e Joaquim Haickel. Este se manifestou no sentido de que a inclusão de termos poderia implicar na abertura de uma lacuna, mas não explicou a que abertura e a que lacuna estaria se referindo. Já José Mendonça de Moraes, trouxe novamente a questão das diferenças fundadas no aspecto físico, que serviriam de mote para determinar as diferenças sociais<sup>31</sup>. A colocação é enfrentada pela palestrante Jaqueline que retoma a ideia que a diferença que impossibilita a igualdade de direitos e restringe às mulheres a papéis sociais é problemática, na medida em que define posições hierárquicas diferentes. A Constituinte Anna Maria Rattes, expressa concordância com a não utilização de termos genéricos.

Ainda nessa reunião, na sequência, Oliveira destaca que a Constituinte Lídice Mata acrescenta a discussão que não se trata de se garantir apenas igualdade de direitos entre homens e mulheres, mas também de igualdade de obrigações, justificando entender existir um “pacto cruel” para a participação da mulher no mercado de trabalho seja naturalizada a dupla jornada e não seja redistribuído o trabalho doméstico (OLIVEIRA, 2012, p. 232).

Destaca-se a fala do Constituinte Costa Ferreira que acrescentou entender que as desigualdades existentes seriam muito decorrentes de receios que os homens teriam quanto a perder espaço público com a participação de mulheres. No entanto, acrescentou que os direitos das mulheres deveriam ser defendidos pelo caráter complementar das relações entre homens e mulheres, apresentando contradições, pois na verdade a complementaridade pode ser um argumento para a

---

<sup>31</sup> Afirmou o Constituinte José Mendonça: “Se somos feitos física e sexualmente diferentes, entendo que mentalmente também há diferenças, bem como objetivos e finalidades diferenciados, apesar de alguns homens quererem ter o direito de ser mães, numa inversão do papel da sexualidade, da genética. Fico pensando: será que fomos realmente feitos para sermos iguais? Será que não fomos feitos para sermos diferentes?” (Diário da Assembléia Nacional Constituinte (suplemento ao nº 63), quinta-feira, 21 de maio de 1987. P. 26. *Apud* OLIVEIRA, Adriana Vidal (2012, p. 231)

que se perpetue divisão de papéis em que a mulher não esteja igualmente valorizada (OLIVEIRA, 2012, p. 234).

De um modo geral na Subcomissão, apesar das oposições indicadas, a apresentação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher teve na questão da positividade de termos que não fossem genéricos a simpatia por parte dos membros.

Ainda com a questão da igualdade, a Constituinte Lídice da Mata trouxe ao debate a questão da liberdade nas relações privadas, sob argumento de que o debate da igualdade para as mulheres era muitas vezes desqualificado por homens com a justificativa de que nas suas casas mulheres eram completamente livres, ao que a Constituinte aponta como inconsistência desse posicionamento, que para ela refletia uma permissão de liberdade na esfera privada e o que se buscava com a declaração de igualdade era também o reconhecimento da liberdade na relação conjugal (OLIVEIRA, 2012, p. 237).

A complementaridade do trabalho da mulher e de sua participação como trabalhadora nos espaços de representatividade, também pode ser extraído do debate dessa subcomissão, a partir da exposição e debate com o sindicalista José Calixto Ramos, ao ser indagado pela Constituinte Lucia Braga sobre as preocupações da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, quanto às mulheres trabalhadoras e também às trabalhadoras gestantes, aproveitando o gancho da fala do sindicalista que defendia a estabilidade ao dirigente sindical. Sobre a preocupação com a mulher trabalhadora, José Calixto Ramos<sup>32</sup> disse que na publicação do jornal da confederação havia um suplemento destinado para o

---

<sup>32</sup> O sindicalista José Calixto assim se expressou: “Inclusive, no primeiro número da Tribuna Sindical chamamos a atenção da mulher no sentido de não se preocupar em concorrer com o homem, mostrando que ela é capaz de pegar uma arma, ter que usar uma calça desbotada, usar um sapato grande ou coisa que o valha. Ela tem que trabalhar dentro da concepção mais fina que tem. Ela é mais sensível, muitas vezes, que o homem, pela sua condição de mulher, pela sua feminilidade. Isso é importante. Ela não deve desprezar isso, para que possa trabalhar conosco, lado a lado. Chamávamos, inclusive, atenção para esse fato, porque tivemos algumas entrevistas com mulheres, algumas já participando da vida sindical, e parecia que elas só se sentiam muito bem se pudessem pegar um cassetete e sair agredindo todo mundo, como o homem tem mais condições de fazer. E não é nada disso. Ela tem que vir com toda a sua garra de mulher, mostrando que é mulher, carinhosa, e estar ao lado dos trabalhadores, principalmente ao lado dos seus maridos, quando estes são dirigentes sindicais. Vinha, hoje, conversando com um companheiro e lhe dizia que estamos tão desorganizados que a nossa família está ficando sempre em segundo plano, porque as mulheres ainda não assimilaram a necessidade dessa participação. Quantos problemas têm-se criado porque o dirigente sindical, que assume realmente a responsabilidade de dirigente, tem a entidade sindical acima de tudo e de todos, inclusive de seus próprios familiares! Então, sobre esse aspecto, estamos inteirados com suas preocupações” (Diário da Assembléia Nacional Constituinte (suplemento ao nº 66), quarta-feira, 27 de maio de 1987. P. 26. *apud* OLIVEIRA, Adriana Vidal (2012, p. 238-239)

público feminino discutir a situação da mulher trabalhadora. No entanto, sua fala se mostrou demasiadamente carregada de estereótipos, indicando que entendia que a mulher não deveria se preocupar em “concorrer” com o homem referindo-se ao ambiente de trabalho e ao ambiente de representação sindical, e especialmente sobre esse espaço, quanto a participação da mulher expressou-se no sentido de que a mulher deveria apoiar seu marido que fosse dirigente sindical. Isso demonstra como na visão desse representante de trabalhadores o espaço da mulher não era na posição de liderança, havendo nítida divisão entre o espaço público e privado, com a indicação de que o espaço público não é para a mulher, embora ela seja parte do contingente de trabalhadores não é considerada como igual na posição de representatividade.

A participação de mulheres nos sindicatos que teve um aumento na década de setenta estancou na década de oitenta, sendo 73% dos sindicalizados eram homens e 26% eram mulheres, em 1986. A participação de mulheres em cargos de direção não era expressiva, o movimento sindical que ocorreu na década de oitenta “foi basicamente uma experiência masculina” (THOMÉ, 2012, P. 203).

Representantes da OAB, Márcio Thomas Bastos pelo Conselho Federal e Leonor Nunes Paiva pela OAB Mulher do Rio de Janeiro, também foram ouvidos, sendo que Leonor trouxe em sua fala questões sobre a divisão sexual do trabalho e a insuficiência da simples previsão legal de igualdade, defendendo mecanismos de concretização de igualdade. Da mesma forma, Thomas Bastos propunha a previsão para ações afirmativas no texto legal.

Acrescenta-se ainda a importante manifestação do professor de Direito Constitucional Carlos Roberto Siqueira Castro<sup>33</sup>, sobre o “princípio da isonomia e igualdade da mulher no Direito Constitucional”. A sua fala passa pelo tema do problema do trabalho da mulher e a divisão de papéis, questionando a legislação trabalhista, que no capítulo dedicado a mulher proibia o trabalho insalubre e perigoso, acrescentando que essa norma protetiva não se mostrava coerente, na medida em que dificultada o acesso da mulher ao mercado de trabalho, restando incoerente justamente no sentido de que se o trabalho era insalubre para a mulher,

---

<sup>33</sup> O palestrante, autor de diversas obras, já havia tratado do tema no livro lançado em 1983: CASTRO, Carlos Roberto de Siqueira. O princípio da isonomia e a igualdade da mulher no direito constitucional. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

também o era para o homem, advertindo que o segmento da construção civil era considerado todo perigoso para a mulher (OLIVEIRA, 2012, p. 247-248).

Siqueira Castro acrescenta em sua fala a situação de que a legislação protetiva se voltava contra mulheres, quanto ao direito de estabilidade no emprego, nos últimos quatro meses de gravidez e oito após o parto, indicando a existência de problemas para as mulheres, como, por exemplo, a situação de que mulheres em algumas empresas do ABC paulista eram obrigadas a apresentar à clínica da indústria empregadora, mensalmente, o absorvente menstrual, ou ainda realizar exames ginecológicos que comprovassem a ausência de gravidez. Apresenta uma proposta, considerada por Oliveira (2012, p. 248-249) como a mais radical entre os debates das audiências públicas, a partir da ideia de que entendia que para os cuidados do recém nascido não somente a mãe era importante, mas a presença do pai era importante, de maneira que a licença deveria ser dada a pai e mãe, garantindo-se a estabilidade da mãe desde o início da gestação. Outro ponto de suas propostas que cabe destacar é o que chamou de “custódia conjunta” de filhos menores, defendendo a guarda compartilhada ao argumento de que a dissolução do casamento não poderia afetar a criação de filhos, que incumbe não somente no dever de sustento, mas também de atenção e educação.

Tanto a proposta de licença parental quanto da guarda compartilhada se mostraram bastante progressistas, e diferente de todas as outras apresentadas, pois nos dois casos se tinha a condição de igualdade de homens e mulheres que abalaria a divisão de papéis sociais existentes à época (e até mesmo ainda hoje), pois as tarefas de cuidado, que tradicionalmente eram vistas como atividades femininas, poderiam ser rearranjadas ou, pelo menos, se teria a possibilidade dessa nova configuração entre os papéis sociais.

As sugestões propostas pelo constitucionalista foram questionadas pelos Constituintes, destacando a colocação de receio de que com a estabilidade desde o início da gravidez isso se tornasse um incentivo para populações de baixa renda ter filhos, feita pela Constituinte Tutu Quadros e também a colocação de que a licença gestante deveria ser restrita a mulher, com o intuito de se evitar prejuízos para a produção do país, colocação feita pela Constituinte Lúcia Braga. Ressalta-se da resposta aos questionamentos, no que é pertinente para o presente trabalho, que entendia Siqueira Castro que o planejamento familiar é importante para o Estado, mas que não deve desconsiderar a vontade das pessoas e relativamente ao tema

trabalho, apresenta dados que indicam a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres, acrescentando que as funções pior remuneradas e mais repetitivas eram atribuídas às mulheres, demonstrando a necessidade de se quebrar barreiras para estabelecer a igualdade (OLIVEIRA, 2012, p. 250-252).

Após as audiências públicas, houveram discussões entre os Constituintes com a apresentação de projeto pelo relator, com o debate e propostas de emendas (discussões muito interessantes que versaram especialmente quanto aos temas de orientação sexual e aborto quanto ao marco da garantia da vida, mas por conta do recorte temático não serão aqui abordadas). O texto foi enviado como proposta<sup>34</sup> para a Comissão da Soberania e dos Direitos e Garantias do Homem e da Mulher, onde os debates em relação a questões de gênero envolveram direitos reprodutivos, aborto, orientação sexual e divórcio, por terem debates relacionados a mulher trabalhadora e a discriminação salarial, não guardaram ligação com o objeto do presente trabalho.

Nas audiências públicas da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, que apresentou proposta para a Comissão da Ordem Social, os temas ligados a gênero não encontraram grandes manifestações contrárias, esclarecendo

Os entendimentos sobre esse tema [trabalho da mulher] apontam as expectativas em relação ao papel que a mulher deve exercer socialmente, assim como as discussões na Subcomissão da Família, do Menor e do Idoso, abarcando os domínios públicos e privados. Por esse motivo foi importante acompanhar esses debates. Direitos trabalhistas, normas protetivas do trabalho da mulher e direitos específicos de licenças, bem como normas específicas para a aposentadoria apontam para essas diferenças de papéis a serem exercidos entre homens e mulheres, tanto em âmbito público quanto em âmbito privado. (OLIVEIRA, 2012, p. 293)

---

<sup>34</sup> São direitos e garantias individuais: I – a vida, desde a sua concepção até a morte natural, nos termos da lei. II – a cidadania; são assegurados iguais direitos e deveres aos homens e mulheres, no Estado, na família, no trabalho e nas atividades políticas, econômicas, sociais e culturais; são gratuitos todos os atos necessários ao exercício da cidadania, incluídos os registros civis; todos têm o direito de participar das decisões do Estado e de contribuir para o contínuo aperfeiçoamento das instituições e do regime democrático; III – a igualdade perante a lei; será punido como crime inafiançável qualquer tipo de discriminação; ninguém será prejudicado ou privilegiado em razão de raça, sexo, cor, estado civil, idade, trabalho rural ou urbano, credo religioso, convicção política ou filosófica, deficiência física ou mental e qualquer particularidade ou condição social. XVIII – a família, reconhecida no seu mais amplo sentido social, nos termos desta Constituição e da lei; §9º Não haverá pena de morte, de prisão perpétua, de trabalhos forçados, de banimento e de confisco, ressalvados, quanto à prisão perpétua, a legislação aplicável em caso de guerra externa, e os crimes de estupro ou sequestro, seguidos de morte. (Diário da Assembléia Nacional Constituinte (Suplemento ao nº 87). Quinta-feira, 2 de julho de 1987. P. 51. Apud. OLIVEIRA, Adriana Vidal de (2012, p. 271)

Houve a sugestão para que normas protetivas fossem alteradas quanto as limitações de trabalhos insalubres, que deveriam ser tanto para homens quanto para mulheres, já quanto a garantia de estabilidade a gestante, houve preocupação quanto a existência de norma protetiva para se evitar abusos praticados por empregadores, mas não houve a discussão nessa Subcomissão quanto as funções domésticas desempenhadas por homens e mulheres, não se colocando esse ponto como uma das dificuldades das mulheres de acesso e permanência no mercado de trabalho.

Destaca-se das audiências públicas a fala de Lenira de Carvalho, representante da comissão de mulheres empregadas domésticas, que se apresentou à Subcomissão para entregar um documento com propostas e que proferiu uma fala perante os Constituintes, apontando

[...] que tinha consciência de que os Constituintes chegavam até aquele lugar na condição de representantes do povo, e, por esse motivo, deveriam acolher as demandas das empregadas domésticas, que também exerciam o voto. Em seguida, afirmava que, apesar do trabalho da empregada doméstica ser produtivo, ele não era reconhecido como tal. Relatava também que essas representantes haviam enfrentado grandes dificuldades para conseguirem estar ali, como uma viagem de três dias de ônibus, em péssimas condições e sem alimentação suficiente para ter a oportunidade de levar à Constituinte as suas demandas. De fato, era realidade que o trabalho doméstico implicava em uma função eminentemente feminina, sendo, na época, a maior possibilidade de emprego para grande parte da população feminina, especialmente pobre e negra, representando  $\frac{1}{4}$  (um quarto) do emprego de mulheres do país, conforme os dados trazidos pela representante apresentados no V Congresso Nacional de Empregadas Domésticas, ocorrido em 1985. (OLIVEIRA, 2012, p. 294-295)

As demandas apresentadas por Lenira versavam especialmente pelo reconhecimento como categoria profissional, que lhes fossem assegurados direitos como o salário mínimo, limitação de jornada de quarenta horas semanais, décimo terceiro salário, estabilidade decenal ou Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, entre outros direitos já consolidados, como o direito a sindicalização. As demandas não encontraram antipatia dos constituintes, ocorrendo manifestações de apoio. No entanto, as demandas que aparentavam ser simples, pois versavam sobre o reconhecimento da profissão como categoria, não seriam atendidas, pelo que se

denota o descompasso entre as manifestações demonstrando que o tema enfrentava resistências (OLIVEIRA, 2012, p. 295).

Também houve a manifestação de Maria Elizete de Souza Figueiredo, do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Salvador, que apresentou estatísticas no sentido de ser 34% de mulheres a força de trabalho brasileira. Falou sobre as discriminações no ambiente laboral, especialmente a sujeição a salários inferiores. Também destacou problemas das empregadas domésticas, como a ausência de garantia de salário mínimo. Em sua exposição, acrescentou a discriminação relacionada ao estado civil e a maternidade, denunciando práticas de empresas que solicitavam a apresentação de absorvente pela empregada para comprovação de inexistência de gravidez, indicando que a maternidade era vista como um ônus para o empregador. Nas reivindicações constavam a participação igualitária de homens e mulheres nas responsabilidades com os filhos. A constituinte Lídice da Mata reafirmou a proposta de licença que contemplasse pais e mães como forma de concretização de igualdade, pelo que foi acompanhada pela Constituinte Wilma Maia, mas esse posicionamento na verdade se mostrou raro dentro dos debates (OLIVEIRA, 2012, p. 300-304).

A questão da dificuldade do acesso e continuidade da mulher no mercado de trabalho apareceu novamente quando da discussão sobre o tempo da licença, concedida apenas à mãe, se de 180 ou 120 dias, do debate entre os Constituintes prevaleceu a licença de 120 dias, sob o argumento que uma licença de 180 dias poderia ser vista como um entrave para a mulher no mercado de trabalho. A restrição a atividade insalubre para a mulher também foi superada, esclarecendo Oliveira (2012, p. 307) que “[...] não haver restrição ao trabalho feminino nessa proposta indicava que a perspectiva havia mudado, a preocupação com a saúde, de fato, não fazia sentido ser vinculada ao gênero.”. Essa propostas enviadas e debatidas foram mantidas posteriormente na Comissão da Ordem Social.

Os debates ocorridos na Assembléia Constituinte, especialmente nas subcomissões que contaram com a presença dos mais diversos representantes da sociedade civil contribuíram para entender como a divisão de papéis ainda era vista e também para entender que muitos dos debates aparecem refletidos no texto constitucional, que representa um avanço no sentido de reconhecimento e superação das desigualdades.

A Constituição de 1988 elenca entre seus fundamentos os valores sociais do trabalho (artigo 1º, inciso IV) e inclui entre os objetivos fundamentais da República a promoção do bem de todos com a proibição da discriminação em relação ao sexo, raça, cor, idade e outras formas de discriminação (artigo 3º, IV), o compartilhamento de responsabilidades conjugais, com a abolição da imputação a “chefia” (artigo 226, §5º) indicam norte para alteração de paradigma, que no âmbito do trabalho passa de um modelo protetivo para um modelo promocional.

Nesse sentido, esclarece Andreucci (2012, p. 99) que a utilização do verbo promover no inciso IV do artigo 3º não é sem razão, pois demonstra a opção do constituinte em uma atitude proativa para a produção de igualdade.

O direito à igualdade expresso no artigo 5º, inciso I, como direito fundamental, traz expressamente a igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres, superando-se o tratamento que era dado por termos genéricos que se sabe serem tão problemáticos, na medida em que por muito tempo mais dificultaram a inclusão do que o contrário. Não há redundância, a utilização específica dos termos homens e mulheres reafirma a exigência de um tratamento sem discriminação negativa, que permita a fruição de uma vida com dignidade, portanto livre de discriminações, que também é um dos fundamentos da República (artigo 1º, inciso III).

A localização do princípio da igualdade na Constituição, que aparece no caput e no primeiro inciso do artigo 5º, demonstra que a isonomia se trata mesmo de um alicerce da ordem jurídica nacional, pois nas constituições anteriores não aparecia desde o caput dos direitos fundamentais. Importa em um valor norteador, pois também declarado no Preâmbulo da Constituição (ANDREUCCI, 2012, p. 84).

A igualdade tem, portanto, três vertentes para Piovesan (2016, p. 37-38). A igualdade formal, que é a igualdade perante a lei, necessária para a abolição de privilégios, a igualdade material, que tem dois vieses, um orientado pelo critério socioeconômico, que corresponde ao ideal de justiça social e distributiva, e o outro, a igualdade material guiada pelo reconhecimento de identidades, que é igualdade orientada pelo critério de gênero, orientação sexual, raça, entre outros. Esclarece que

Se, para a concepção formal de igualdade, esta é tomada como um pressuposto, como um dado e um ponto de partida abstrato, para a concepção material de igualdade, esta é tomada com um resultado ao qual se pretende chegar, tendo como ponto de partida a visibilidade às diferenças. Isto é, essencial mostra-se distinguir a diferença e a

desigualdade. A ótica material objetiva construir e afirmar a igualdade com respeito à diversidade. (PIOVESAN, 2016, p. 38)

Foram mantidas na Constituição algumas proteções mínimas direcionadas à mulher trabalhadora, como a licença maternidade sem prejuízo de emprego e salário por 120 dias (artigo 7º, XVIII), a estabilidade da gestante (artigo 10, II, alínea b do Ato das disposições Constitucionais Transitórias da Constituição), mas incluiu normas que atendem ao respeito da diversidade para a promoção da igualdade.

Nesse sentido, o artigo 7º, nos incisos XX e XXX, que estabelecem como direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” e a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”<sup>35</sup> são exemplos do predomínio de normas promocionais, pois visam a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, assim como assume expressamente a vedação da discriminação contra a mulher no aspecto salarial.

O texto constitucional, portanto, guarda relação com o conceito de igualdade material, tanto no aspecto de justiça social com vistas à redistribuição, assim como pelo reconhecimento de identidade, pois prevê a promoção de igualdade pelo critério de gênero, respeitando e considerando a diversidade.

O disposto no inciso XX do artigo 7º ao estabelecer, mediante incentivos específicos, a proteção ao mercado de trabalho da mulher, permite o desenvolvimento de ações afirmativas, com a finalidade de promover a igualdade pela mitigação de desigualdades sociais ainda existentes.

A discriminação é toda restrição, distinção, exclusão ou preferência que tenha como objetivo prejudicar ou anular o exercício de direitos em igualdade de condições. Assim a discriminação significa desigualdade e por esse motivo é urgente a erradicação de todas as formas de discriminação que tenham como escopo a exclusão. Ocorre, no entanto, que somente o combate a discriminação como medida para consecução da igualdade não é suficiente. A proibição da discriminação deve ser combinada com medidas compensatórias, pois “para assegurar a igualdade não basta apenas proibir a discriminação, mediante legislação repressiva. São essenciais as estratégias promocionais capazes de

---

<sup>35</sup> BRASIL, Constituição Federal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

estimular a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis” (PIOVESAN, 2016, p. 45).

Antes da Constituição, a legislação trabalhista consolidada tendia a chamada proteção da mulher, que na realidade “[...] perpetuou a discriminação da mulher no mercado de trabalho” conforme enfatiza Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes (2006, p. 3).

O artigo 376 da CLT vedava o trabalho da mulher em jornada extraordinária, já o 379 da CLT vedava o trabalho noturno da mulher, com algumas exceções, reforçando as funções feminizadas de cuidado (saúde, educação<sup>36</sup>, estabelecimentos bancários), o artigo 380 da CLT condicionava o trabalho da mulher, nas hipóteses de força maior e excesso de produção, mediante autorização por atestado médico, além de atestado de bons antecedentes e de capacidade física e mental. A justificativa para as normas restritivas ao trabalho noturno e extraordinário, encontram justificativa em valores morais, relacionados ao temor da exposição da honra marital, e especialmente a restrição ao trabalho extraordinário tinha respaldo na ideia de preservação da estrutura familiar tradicional, na qual a mulher era vista como inteiramente responsável pelas “obrigações domésticas” (LOPES, 2006, p. 5).

O artigo 446, parágrafo único da CLT, que facultava ao pai ou ao marido pleitear a rescisão contratual quando entendesse que a continuação do trabalho pudesse acarretar em ameaça aos vínculos da família, “perigo manifesto às condições peculiares da mulher”, demonstram que a alegada proteção a mulher era falsamente benigna, pois mantinha a mulher trabalhadora subjugada e sem liberdade, demonstrando-se que a legislação colocava a mulher em posição desvalorizada e hierarquicamente inferior.

Estes dispositivos que tinham justificativas morais, da ordem da moral sexual e da preservação da estrutura familiar tradicional patriarcal foram revogados com o advento da Lei 7.855/1989, que expressamente revogou dispositivos consolidados que não tinham interpretação conforme a Constituição. A Consolidação das Leis do Trabalho deve ser analisada sempre em conjunto com o princípio da igualdade entre homens e mulheres disposto na Constituição.

---

<sup>36</sup> A exceção para o trabalho noturno em estabelecimentos de ensino, por exemplo, é de 1967 (Decreto-lei 229/1967).

A Lei 7.855/1989 também revogou o dispositivo 387 da CLT que proibia o trabalho da mulher em atividades insalubres e perigosas, tendo em vista que tais trabalhos são agressivos tanto para homens quanto para mulheres, de maneira que o dispositivo, sob o pretexto de proteção, na realidade trazia como fundamento uma justificativa biológica destinada a preservação da função da mulher como mãe (LOPES, 2006, p.6).

Com o advento da Constituição foram muitas as alterações legislativas no âmbito trabalhista, com o abandono de normas pretensamente protetivas (Leis 7.855/89 e 10.244/2001 alterada pela Lei 12.015/2009 criminalizou o assédio sexual no trabalho), instituição de normas de combate a discriminação e com meios de promover a igualdade (Leis 9.029/1995 – que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias – e 9.799/1999 – estabelece a observação de vagas para ambos sexos para cursos profissionalizantes promovidos pelos empregadores, proíbe ao empregador fazer ofertas de emprego com referencia a sexo, idade, cor ou situação familiar, ou considerar motivações discriminatórias para justificar remuneração), com a alteração de um paradigma protetivo para um modelo promocional de igualdade<sup>37</sup>.

São várias as normas que prevêm a igualdade de gênero, no entanto, a igualdade material ainda não foi alcançada, permanecendo discriminações contra a mulher trabalhadora, como demonstrado anteriormente nos dados estatísticos apresentados. Compreender essas discriminações e como isso se transpõe para a jurisdição trabalhista serão objeto de análise do próximo capítulo.

---

<sup>37</sup> Nesse sentido também Denise Pasello Valente Novais (2005).

### 3 DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO E JURISDIÇÃO TRABALHISTA

#### 3.1 DISCRIMINAÇÃO DIRETA E INDIRETA

A discriminação que tem como consequência a prejudicialidade para a parte discriminada, e também para a sociedade, pode ocorrer de diversas formas nas relações laborais, podendo ser direta ou indireta e também em diversos momentos contratuais.

A discriminação direta em razão de gênero decorre de um tratamento menos favorável do que em outra situação comparativa, com uma diferenciação clara, ou seja, explícita, e sem fundamento entre homens e mulheres. Pode ser realizada tanto por particulares quanto pelo Estado<sup>38</sup>, neste caso quando mediante normas jurídicas faz proibições ao trabalho da mulher, em determinados locais, ou estabeleça remuneração das mulheres em valor inferior a dos homens, como já ocorreu no ordenamento jurídico brasileiro em 1942 e em tantas normas trabalhistas ditas como protetivas, especialmente antes do advento da Constituição de 1988.

A discriminação pode ter o elemento da intencionalidade, quando o agente tem a intenção de um ato diferenciador, tratando-se de atitude discriminatória explícita, conforme Lima (2010, p. 219). No entanto, para entender se determinada norma ou ato se tratam de discriminação direta, não basta apenas verificar os objetivos decorrentes, mas também os efeitos reais que produzem, o que também ocorre com a discriminação indireta. Nesse sentido, esclarece Gosdal que

A discriminação pode assumir feições diversas, efetivando-se direta ou indiretamente, ou consolidando-se em ações positivas. A discriminação direta é aquela pela qual o tratamento desigual funda-se em critérios proibidos. É, por exemplo, a não contratação de empregados negros. A discriminação indireta é a que tem uma aparência formal de igualdade, mas em verdade cria uma situação de desigualdade. É o caso, por exemplo, da instituição de um adicional de remuneração a uma determinada função, ocupada exclusivamente por homens. (2003, p. 97)

Desde a procura por emprego a mulher pode se deparar com discriminações, quando os procedimentos de seleção apresentam critérios que são aparentemente

---

<sup>38</sup> OIT, ABC dos direitos das mulheres. 2ed. 2007, p. 59.

neutros, por exemplo, mas colocam pessoas em desvantagens e essas desvantagens atingem mais pessoas de um sexo em relação ao outro. Trata-se da discriminação indireta, sendo que a intenção em discriminar não é um fator determinante para a sua ocorrência. Todavia, se os requisitos, critérios ou práticas se fundamentem em necessidade efetiva e real de uma distinção, não serão considerados como discriminatórios<sup>39</sup>.

O tratamento formalmente igual, mas com consequências diversas sobre determinados grupos, mormente minorias, é a manifestação de ato discriminatório na forma da discriminação indireta, cujos efeitos são prejudiciais e fundados em razões proibidas, como decorrentes de motivação por raça, sexo, estado civil, idade, por exemplo, segundo Alice Monteiro de Barros (2010, p. 1132).

A discriminação quanto ao contrato de trabalho pode estar presente tanto no momento pré-contratual, no decorrer do contrato e também após o contrato, neste último momento como o exemplo de rescisão pelo critério de idade reprodutiva (BARROS, 2010, p. 1129).

É possível que se tenha na discriminação indireta casos em que o motivo não seja discriminatório, por exemplo, a exigência de disponibilidade de variação de horários que mormente afeta negativamente mais as mulheres, parecendo se tratar de um critério neutro, a princípio, para admissão ou promoção, mas a “mera utilização de um critério específico e sem justificativa que tenha como efeito a exclusão de determinado grupo historicamente infravalorado já configura discriminação indireta” (THOMÉ, 2012, p. 141). Em Gosdal (2003, p. 197) encontra-se o ensinamento sobre dificuldade na constatação da discriminação

Quando se trata de discriminação salarial direta a sua constatação é bastante fácil. Homens e mulheres exercendo funções idênticas, com remunerações diversas, sendo a da mulher inferior. Ou, alguma parcela remuneratória paga apenas aos homens, sem nenhum fundamento específico. Contudo, quando a discriminação é indireta, como, por exemplo, somente se paga uma parcela remuneratória a uma determinada função, exclusivamente ocupada por homens, a constatação da discriminação é mais difícil. O mesmo pode ocorrer, quando as funções são idênticas, mas com denominações diversas segundo o empregado seja homem ou mulher. (GOSDAL, 2003, p. 197)

---

<sup>39</sup> OIT, ABC dos direitos das mulheres. 2 ed. 2007, p. 60-61.

A Constituição veda a discriminação em relação ao sexo, raça, cor, idade e outras formas de discriminação (artigo 3º, IV) e no âmbito trabalhista proíbe a discriminação salarial e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil (artigo 7º, XXX). Há, ainda, a previsão da promoção de igualdade por meio de ações afirmativas (artigo 7º, XX), tratando-se de discriminação positiva. Apesar disso, conforme destaca Andreucci

[...] pelo enaltecimento da igualdade e da não discriminação documentos não faltam: legislação, Constituição, tratados internacionais, recomendações. Entretanto, a questão da disparidade de gênero nas relações de trabalho ainda parece existir em uma constante. Apesar do avanço da mão de obra feminina, bem como do fenômeno recente da “feminização do trabalho”, temos ainda muito sacramentado entre nós a desigualdade nas relações de trabalho. Os menores salários, a não promoção na carreira, o assédio moral e sexual, bem como as exaustivas triplas jornadas de trabalho (carreira-casa-filhos) são uma realidade factível na vida das mulheres brasileiras. (ANDREUCCI, 2012, p. 113)

A desigualdade em razão de gênero como desdobramento da divisão sexual do trabalho está muito relacionada com formas de relações sociais que perpetuam relações de gênero desiguais, tendo como extensão a segregação ocupacional e de tarefas nos processos produtivos de trabalho.

O panorama do mercado de trabalho em que a mulher está inserida é desigual em tratamento e oportunidades. Dentre as desigualdades relacionadas a discriminação em razão de gênero a discriminação horizontal, a discriminação vertical e a desigualdade salarial são os problemas identificados como efeitos decorrentes da divisão sexual do trabalho, por Thomé (2012, p. 128-132).

Para a análise da desigualdade de gênero necessário que os conceitos de discriminação horizontal, vertical e a desigualdade salarial sejam abordados, na sequência, para a melhor compreensão do problema.

### **3.2 DISCRIMINAÇÃO HORIZONTAL, VERTICAL E DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO**

A *discriminação horizontal* é a distribuição nos diferentes ramos de atividades produtivas de forma desigual entre homens e mulheres, com a concentração maior de determinado sexo em um ramo econômico.

A presença restrita de mulheres em determinadas atividades econômicas contribui para a criação de estereótipos e também exclui mulheres de profissões melhores remuneradas. As raízes desse problema, por vezes, podem estar relacionadas a políticas de emprego e educação, com sistemas de formação profissional em que há desigualdade de gênero (OIT, 2007, p 152-153).

Nesse sentido, tarefas ditas como femininas, pela falsa naturalização de tarefas que envolvem concentração, disciplina são características dessa discriminação, com a formação de “guetos femininos” (ANDREUCCI, 2012, p. 114). A ideia relacionada a “multifuncionalidade” feminina também é “apropriada de modo eficiente pelo mercado, que se utiliza e se beneficia de tal característica que não é nata, mas construída às custas da necessidade de se provar e se manter no mercado de trabalho” (FONTES, 2013, p. 94).

Trabalhos que exigem mais paciência, destreza, por serem muitas vezes relativos a funções repetitivas, causam maior incidência de doenças profissionais em mulheres, o que causa a falsa impressão ou mesmo preconceito de que mulheres tenham tendência maior a desenvolver sintomas de lesão por esforço repetitivo ou depressão, por exemplo, explicando Thome (2012, p. 133-134) que há uma contratação muito maior de mulheres em setores que demandam trabalho repetitivo, criando um maior risco de incidência para as trabalhadoras.

Muitas vezes a discriminação indireta existente nos sistemas de ensino pode ter reflexos na segregação profissional horizontal, de maneira que a “segregação profissional constitui uma expressão da desigualdade, porque implica diferenças de poder, competências, rendimentos e oportunidades” (OIT, 2007, p. 174), e nesse sentido,

Assim como a divisão sexual do trabalho gera uma desvalorização das mulheres e a recomposição das hierarquias de trabalho, a discriminação de gênero opera como princípio organizador da sociedade, atribuindo maior valor aos trabalhos normalmente efetuados pelos homens. (THOMÉ, 2012, p. 133)

Ainda que exista atualmente maior entrada de mulheres em setores produtivos tradicionalmente masculinos, como setores de tecnologia e engenharias, por exemplo, continuam a estar menos representadas que os homens (OIT, 2007, p. 174).

O estudo desenvolvido pelas pesquisadoras Maria Rosa Lombardi e Débora de Finas Gonzalez (2016, p. 178-179), sob o título “Engenharia e Gênero: as mutações do último decênio no Brasil” conclui que as estatísticas de ensino e emprego no Brasil demonstram um crescimento lento, mas existente, tanto para a parcela de mulheres concludentes do curso quanto para os empregos formais, representando um aumento de 2% e 3% respectivamente. A pesquisa também apontou, quanto ao emprego, a existência de dificuldade na inserção e crescimento hierárquico da mulher engenheira, assim como pela permanência da divisão sexual do trabalho nas especialidades das engenharias.

Do total de profissionais nas engenharias a parcela de mulheres é de 16%, e a distribuição nas especialidades é variada, sendo mais marcante a presença de mulheres na engenharia de alimentos e ambiental e em com menor frequência nas especialidades de mecânica, elétrica e eletrônica, mecatrônica como enfatizado por Alice Rangel de Paiva Abreu<sup>40</sup> (*et al*, 2016, p. 154).

Lombardi e Gonzalez (2016, p. 179) entendem que a transformação da cultura profissional, com a frequência cada vez crescente de mulheres nos ambientes profissionais tradicionalmente masculinos, sendo que as iniciativas de mobilização de engenheiras e estudantes de engenharia são inovadoras e tem a seu favor o argumento de que “elas não existiam dez anos atrás, ou existiam embrionariamente”, as pesquisadoras lançam a hipótese de que a invisibilidade experimentada por mulheres engenheiras não perdurará por muito tempo, e a presença crescente pode ter como efeito positivo a maior inserção de mulheres nas escolas de engenharia e no mercado de trabalho.

Ainda sobre a participação da mulher na sociedade do conhecimento, na carreira de professores universitários, a participação de mulheres é restrita como docentes nas áreas de ciências exatas e naturais, sendo maioria nos ramos de conhecimento das ciências biológicas e da saúde, formação pedagógica, letras (línguas e literatura) e artes, conforme Abreu (*et al*, 2016, p. 154).

Com relação ao campo da pesquisa científica, embora o aumento da participação de mulheres pesquisadoras seja lento, é consistente. Em 2000 era de

---

<sup>40</sup> Os principais resultados do relatório brasileiro para o projeto internacional chamado “Avaliação Nacional de Gênero, ciência Tecnologia e Inovação: Programa para a igualdade de gênero e a sociedade do conhecimento”, coordenado pela organização *Women in Global Science & Technology*, foram apresentados pelas autoras Alice Rangel de Paiva Abreu, Maria Coleta F. A. de Oliveira, Joice melo Vieira e Glaucia dos Santos Marcondes em “Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil” (2016).

43,7% a participação delas em grupos de pesquisa cadastrados no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), a porcentagem aumenta para 49,7% em 2010, a liderança dos grupos de pesquisa era de 39,4% de mulheres em 2010 e de 45% em 2010. A proporção de mulheres tituladas na pós-graduação apresenta crescimento, sendo que no nível de mestrado a partir de 1998 e no de doutorado a partir de 2004 a proporção de mulheres tituladas supera a de homens (ABREU, *et al*, 2016, p. 156)<sup>41</sup>.

Embora as mulheres sejam a maioria em alguns dos anos analisados (entre 1996 a 2008), não ultrapassam 20% dos titulados em engenharia mecânica, naval ou elétrica, nas ciências exatas ou da terra também representam menos de 20% do total, ultrapassando um pouco esse percentual nas carreiras das áreas de matemática e das ciências da computação, por exemplo. Quanto as ciências sociais aplicadas, em que se encontram direito e economia, ainda predominam doutores homens. No programa de bolsas de produtividade do CNPq, em 2010 aproximadamente 30% eram de pesquisadoras, sendo que na categoria mais elevada desse tipo de bolsas – pesquisador sênior e pesquisador A1 – representavam 22% e 23% respectivamente do total, havendo uma desvantagem feminina que não se pode desprezar (ABREU, *et al*, 2016, p. 156-157).

Assim, a divisão sexual do trabalho científico se mantêm, com a desigualdade horizontal também no ambiente científico, com reflexos no mercado de trabalho como um todo.

Na medida em que a desigualdade horizontal enfraquece, a desigualdade vertical é intensificada, persistindo desequilíbrios de gênero (OIT, 2007, p. 173).

A *discriminação vertical* está relacionada a existência de menos mulheres nos lugares de tomada de decisão e de gestão, e por consequência nos cargos de maior remuneração. Chamado de “teto de vidro”<sup>42</sup> corresponde as barreiras, muitas vezes invisíveis, que impedem as mulheres a ascenderem aos cargos de trabalho mais elevados (OIT, 2007, p. 192).

---

<sup>41</sup> Análise a partir de dados da CAPES, Centro de Gestão e Estudos Estratégicos.

<sup>42</sup> Sobre essa expressão, também chamada de teto de cristal ou *glass ceiling* acrescenta-se que “A metáfora do tecto de vidro foi alargada para se aplicar a outras áreas de segregação profissional, vertical e horizontal, tais como, ‘paredes de vidro’ (concentração de mulheres em determinados sectores, que não conseguem saltar a barreira entre funções de secretariado/administrativas e funções de gestão, independentemente do seu êxito escolar e de experiência) e ‘chão pegajoso’ (mulheres presas a trabalhos mais mal remunerados, ou ao escalão mais baixo de sua profissão e que não conseguem subir acima da linha da pobreza).” Em: OIT. **ABC dos direitos das mulheres**. 2 ed. 2007, p. 193

Thome (2012, p. 130) acrescenta que se o coletivo de pessoas que trabalham com cozinha geralmente são cozinheiras, função tipicamente feminina, as posições de *chefs* são em sua maioria exercidas por homens, ocorrendo algo similar com a atividade de costura, cujo contingente maior de pessoas que trabalham nesse ramo são costureiras, mas estilistas com carreira consolidada são, em sua maioria, homens. A discriminação vertical também pode ocorrer em situações de discriminação horizontal, portanto.

De acordo com os resultados da sexta edição da pesquisa “Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas”, realizada pelo Instituto Ethos<sup>43</sup>, publicada em 2016, a participação de mulheres nos quadros executivos é de 13,6%, sendo um resultado coincidentemente igual ao da 5ª edição da pesquisa em 2010, de 13,7% (ETHOS, 2016, p. 17).

Segundo a referida pesquisa, as mulheres estão em vantagem nos postos de entrada das empresas, com 55,9% no contingente de aprendizes e 58,9% de estagiários. A presença de mulheres diminui em porcentagem proporcional conforme os níveis seguem, sendo 42,6% nos níveis de *trainee*. Nos quadros de supervisão são 38,8%, de gerência 31,3%, e no quadro de conselho de administração representam 11%. O afunilamento hierárquico é evidente à medida que as atribuições de gestão e comando aumentam (ETHOS, 2016, p. 18). Quanto a escolaridade, a medida que a participação em posições superiores cresce, aumenta a proporção de mulheres com curso superior, sendo confirmado não só o maior grau de instrução das brasileiras como a dificuldade em galgar postos mais elevados, em que pese a melhor qualificação (ETHOS, 2016, p. 40)<sup>44</sup>.

A análise de Abreu (*et al.*, 2016, p. 154) é no sentido de que “No setor privado, a despeito do crescimento da participação feminina em posições de poder no meio empresarial, as mulheres tendem a ocupar posições mais baixas na hierarquia, tal como na administração pública.”

---

<sup>43</sup> Essa pesquisa, cuja sexta edição foi publicada em maio de 2016, foi desenvolvida, com período de campo de dezembro de 2014 a maio de 2015, com a cooperação do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV-SP), o Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (Ipea), a ONU Mulheres, a Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial (SMPIR) de São Paulo (SP) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

<sup>44</sup> Demais variáveis interferem no processo de discriminação e exclusão social, como raça, classe, origem sociofamiliar, por exemplo, não podem ser desconsideradas (GOSDAL, 2006, p. 207-308). Sobre a interseccionalidade das discriminações ver em: GUIMARÃES, Antonio Sergio A. Sociologia e natureza: classes, raças e sexos. In.: ABREU, Alice Rangel de Paiva, HIRATA, Helena, LOMBARDI, Maria Rosa. Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. Trad. Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 27-37.

Este afunilamento hierárquico também pode ser verificado nas carreiras públicas, quanto aos cargos de direção e assessoramento superior (DAS), que são cargos de tomadas de decisão, a partir de análise de dados do Dieese (dados de 2011), o percentual de 43% desses cargos nas esferas federais e estaduais é de mulheres, no entanto, a concentração de mulheres é nos níveis de menor hierarquia, e, conseqüentemente, também de menor remuneração. Os cargos mais altos são em sua maioria ocupados por homens, vez que apenas 26% da maior posição (DAS 6) é o percentual ocupado por mulheres, conforme destaca Abreu (*et al*, 2016, p. 154). Destaca-se que

Ainda que, no Brasil, as mulheres tenham uma quantidade de anos de estudo maior que a dos homens, essa maior escolaridade não se traduz em uma maior capacidade de conseguir um emprego remunerado, não sendo suficiente para romper com a dificuldade de acesso aos empregos e promoções para as mulheres. Ao contrário, o que se observa é que a desigualdade salarial entre homens e mulheres aumenta conforme o número de estudos. (THOME, 2012, p. 130)

A existência desse tipo de discriminação vertical pode ser explicada porque muitas vezes pode ocorrer de os modelos de carreiras serem mais tortuosos e sofrerem mais interrupções nos casos das mulheres, dificultando a ascensão na carreira aos cargos mais elevados, comparativamente aos homens, que tem carreiras tipicamente mais lineares. A escolha de valores e aptidões para o desempenho desses cargos são, geralmente, feitas de acordo com critérios que reproduzem as estruturas já existentes, e que são muitas vezes critérios masculinos, e ainda as mulheres trabalhadoras “suportam, ainda, mais do que os homens, o peso das responsabilidades familiares e, por esse motivo, tem menos tempo para a, “extracurricular”, formal e informal, rede de contatos, essencial para a progressão na empresa” (OIT, 2007, p. 192). Nesse sentido, cabe o seguinte esclarecimento

A discriminação vertical opera-se, normalmente, de duas maneiras: 1) as mulheres, quando executam a mesma tarefa, costumam ser classificadas em nível salarial mais baixo definido para determinada função, por exemplo, enquanto os homens costumam ser classificados de operários de prensa, as funcionárias costumam ser classificadas como auxiliares de prensa, independentemente do seu rendimento ou produtividade e 2) pela biologização das qualidades profissionais e a valorização das tarefas que são atribuídas ao sexo masculino. (THOME, 2012, p. 131)

O retrato da mulher no Poder Judiciário também demonstra a existência de desigualdade, tanto a desigualdade vertical e horizontal.

Na Jurisdição trabalhista, verifica-se que a totalidade de Juízas do Trabalho, em todos os Tribunais Regionais do Trabalho (são 24 Regiões), representa 51 % do total, correspondendo a 1.580 Juízas (são 1.528 juizes, perfazendo um percentual de 49%). Já as desembargadoras correspondem a 39%, sendo 217 (os desembargadores são em 336, sendo 61%). No Tribunal Superior do Trabalho a totalidade de 27 ministros, apenas 6 são mulheres, correspondendo a 22% (TST, 2016).

Atualmente, a composição do Tribunal Regional do Trabalho, tem como presidente a Desembargadora do Trabalho Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, e como Vice-Presidente a Desembargadora do Trabalho Nair Maria Lunardelli Ramos, a administração do tribunal é exercida por mulheres. A totalidade de 31 desembargadores conta com 11 desembargadoras (Rosalie Michaela Bacila Batista, Rosemarie Diedrichs Pimpão, Fátima T. Loro Ledra Machado, Ana Carolina Zaina, Marlene T. Fuverki Suguimatsu, Sueli Gil El Rafihi, Nair Maria Lunardelli Ramos, Eneida Cornel, Neide Alves dos Santos, Thereza Cristina Gosdal e Cláudia Cristina Pereira)<sup>45</sup>.

Percebe-se que apesar da composição do Tribunal não refletir a composição do primeiro grau de jurisdição, a administração é exercida por mulheres atualmente, o que destoaria do cenário nacional. O Poder Judiciário é um ambiente em que a desigualdade de gênero existe, sendo que a Justiça Federal é a que apresenta a maior diferença de proporção entre homens e mulheres que ocupam cargo de juiz, sendo apenas 26,2% do total as mulheres juízas (CNJ, 2014, p. 35).

Os números em termos da totalidade de magistradas em atividade no país demonstram que dos 17.670 magistrados em atividade, 37,3% são mulheres, segundo os dados levantados pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias do CNJ, extraídos do módulo de produtividade mensal, alimentado regularmente pelos tribunais, divulgados em março de 2017<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Composição:** gabinete dos desembargadores. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=5&pagina=GABINETES>. Acesso em: 05/01/2018.

<sup>46</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Agência CNJ de Notícias. **Mulheres representam 37,3% dos magistrados em atividade em todo o país.** Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84432-percentual-de-mulheres-em-atividade-na-magistratura-brasileira-e-de-37-3>. Acesso em 05/01/2018.

Especialmente quanto a desigualdade vertical, os dados do censo do Poder Judiciário indicam que o percentual na carreira de desembargadores é de 21,5% de mulheres, apenas (CNJ, 2014, p. 38). No Supremo Tribunal Federal, dos 11 ministros, apenas duas são mulheres, a Ministra Carmen Lucia, que atualmente preside o STF, e a Ministra Rosa Weber, que ingressou na carreira da magistratura como Juíza do TRT da 4ª Região, demonstrando que há baixa representatividade de gênero na estrutura dos tribunais superiores.

Os dados do censo do Poder Judiciário ajudam a compreender que o problema da desigualdade de gênero é enfrentado também pelas magistradas brasileiras, quando cerca de um terço das juízas, que participaram do questionário do CNJ, informaram ter vivenciado experiências negativas por serem mulheres, tanto por parte de colegas profissionais quanto vindo de jurisdicionados, na Justiça do Trabalho o percentual foi de 27,5% e 24,7% respectivamente de resposta afirmativa das magistradas (CNJ, 2014, p. 85-86)<sup>47</sup>.

Sobre a questão da desigualdade de gênero no Poder Judiciário, a Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE) por meio da instituição de uma Comissão do Acompanhamento do Trabalho da Mulher no Poder Judiciário, concluiu a pesquisa sobre a participação de mulheres em bancas de concurso da Magistratura Federal, concluindo que desde 1988 é de 10% o percentual de mulheres que compuseram banca examinadora do concurso para a Magistratura Federal (AJUFE, 2017).

Em junho de 2017 foi criado o Grupo de Estudos Interinstitucionais sobre igualdade de gênero no Poder Judiciário e Ministério Público, composto por representantes do Ministério Público do Paraná (MPPR), Tribunal de Justiça do

---

<sup>47</sup> A respeito dessa situação, destaca-se o trecho do texto “Poder judiciário é retrato da desigualdade de Gênero” coluna de autoria da Juíza Federal Célia Regina Ody Bernardes, que compõe a coluna “Sororidade em Pauta” em conjunto com mais outras 15 magistradas, no seguinte sentido “Basta de desigualdade de gênero no Poder Judiciário: não aceitamos mais nos dirigirem perguntas vexatórias nas provas orais dos concursos de ingresso no Judiciário; não toleramos mais termos nossas saias e decotes medidos nas entradas dos fóruns, tampouco virarmos manchete de primeira página de todos os jornais do Brasil por irmos trabalhar usando calças. Somos tão aptas quanto nossos colegas homens a compor bancas de concurso de ingresso e a sermos “convocadas” para funções jurisdicionais ou “auxiliares” em funções administrativas nas corregedorias e presidências dos tribunais. Urge compreender as razões pelas quais não figuramos nas listas tríplices e, assim, por que motivos não ascendemos por merecimento aos tribunais na mesma proporção que os juizes. Não aceitamos mais integrar apenas a base dos órgãos do Poder Judiciário. Queremos entender e denunciar o funcionamento dos dispositivos do patriarcado que fazem com que a presença de juízas seja tanto mais rarefeita quanto mais se ascende na hierarquia das carreiras do Poder Judiciário.” (Disponível em: [http://justificando.com/2017/03/15/poder-judiciario-e-retrato-da-desigualdade-de-genero/#\\_ftn1](http://justificando.com/2017/03/15/poder-judiciario-e-retrato-da-desigualdade-de-genero/#_ftn1). Acesso em: 10/11/2017)

Paraná (TJ- PR), Ministério Público Federal no Paraná (MPF/PR) Ministério Público do Trabalho (MPT-PR), Justiça Federal do Paraná (JFPR), Tribunal Regional do Trabalho (TRT-PR), Associação Paranaense do Ministério Público (APMP), Associação dos Juizes Federais do Paraná (Apajufe), Associação dos Magistrados do Paraná (Amapar), Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) e Associação dos Magistrados do Trabalho da 9ª Região (Amatra Paraná). Entre os objetivos traçados pelo grupo na reunião ocorrida em dezembro de 2017, destaca-se a definição de estratégias para alinhar critérios de pesquisa nas instituições participantes, para que os dados obtidos possam gerar estatísticas que apresentem melhor o retrato da realidade da carreira tanto na etapa de ingresso, provimento/progressão e também na posição de decisão<sup>48</sup>.

Trata-se de iniciativa importantíssima para que a partir de dados estatísticos se possa pensar no desenvolvimento de políticas no âmbito do Judiciário e Ministério Público para a redução das desigualdades que decorrem da discriminação horizontal e também vertical.

Nos termos do artigo 127 da Constituição Federal, o Ministério Público do Trabalho tem nas formas de atuação dispostas nos artigos constitucionais 127 e 129, assim como nos artigos 83 e 84 da Lei Complementar 75/93, com função preventiva e repressiva e função judicial ou extrajudicial, como observa Gosdal (2003, p. 157) sobre a atuação do MPT

A legitimidade do Ministério Público para atuação no combate às práticas discriminatórias se verifica pela característica peculiar de que se revestem. Para compreendê-las, é preciso revisar sucintamente a definição de preconceito e de discriminação. O preconceito é atitude interior de indivíduo ou grupo, uma ideia preconcebida acerca de algo ou alguém, que conduz à discriminação. A discriminação consiste em infligir a certas pessoas um tratamento diferenciado e imerecido. É uma conduta fundada num preconceito, não caracterizado assim, apenas, a ofensa ao direito individual, mas a lesão potencial de todos os empregados que venham a se encontrar naquela determinada situação. Por isso a discriminação sempre tem caráter genérico. O empregador que hoje discrimina um negro, preterindo-o numa promoção por ele ser negro, por exemplo, terá o mesmo comportamento ao

---

<sup>48</sup> Conforme divulgado nas notícias: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Assessoria de Comunicação do TRT-PR. Grupo de Estudos Interinstitucional de Gênero promove reunião estratégica para ações de 2018. Notícia publicada em 08/01/2018. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6568432>. Acesso em: 08/01/2018; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assessoria de Comunicação MPT/PR. Grupo de Estudos Interinstitucional de Gênero define estratégias para alinhar critérios de pesquisa. Notícia 19/12/2017. Disponível em: <http://www.prt9.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-pr/45-noticias-prt-curitiba/986-grupo-de-estudos-interinstitucional-de-genero-define-estrategias-para-alinhar-criterios-de-pesquisa>. Acesso em: 08/01/2018.

se deparar novamente com situação semelhante. Os interesses tutelados são meta-individuais, ou seja, comuns a uma coletividade, exigindo uma situação homogênea para composição de conflitos. Por isso, nestes casos há legitimidade para atuação do Ministério Público do Trabalho.

Assim, a atuação do MPT pode se dar, no caso de não se obter ajustamento da conduta por meio de Termo de Ajustamento de Conduta, incumbe o ajuizamento de ação correspondente. Se for caso de ação civil pública ou ação anulatória com objeto a anulação de cláusula discriminatória em ACT e CCT, assim como eventuais medidas cautelares que se fizerem necessárias. Além desses aspectos, o MPT também é agente interveniente, emitindo pareceres perante processos nos TRT's, em sede recursal, ou como *custos legis* nos processos desde primeiro grau (em casos de menores e incapazes, interesse público, a pedido do juízo, ou por iniciativa do Ministério Público do Trabalho) (GOSDAL, 2003, p. 258-259).

A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate às práticas discriminatórias contra trabalhadores é uma importante ferramenta para o combate das desigualdades. Dentre as áreas de atuação da instituição, destaca-se que em 2002 foi criada a “Coordenadoria de promoção de igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho” (COORDIGUALDADE)<sup>49</sup>, em que são desenvolvidos programas como o “Programa de Promoção de Igualdade de oportunidade para Todos”, também o projeto “Inclusão Legal” destinado a promoção da igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência, e ainda o projeto “Assédio é imoral” com material de fácil acesso e compreensão sobre as hipóteses de assédio moral e instrumentos para o combate e prevenção de situação de assédio.

Não se trata de um problema apenas brasileiro, pois a discriminação vertical é uma questão de desigualdade entre homens e mulheres que reflete padrões globais. Tanto é assim, que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2018 a Lei 62/2017, aprovada e promulgada em meados de 2017 pela Assembléia da República Portuguesa a Lei da Paridade de Género nas empresas<sup>50</sup>, medida que se destina a

---

<sup>49</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Áreas de atuação. Disponível em: <http://www.prt9.mpt.mp.br/mpt-pr/areas-de-atuacao>. Acesso em: 14/01/2018.

<sup>50</sup> A utilização de legislação estrangeira nesse texto tem a função de demonstrar a dimensão do problema, que é global, e a atualidade do tema. Não se pretende fazer um estudo comparativo, entendendo-se a complexidade dos contornos das pesquisas em direito comparado e sua importância, especialmente para estudos de direito constitucional comparado relacionado a direito

aplicação no setor público empresarial, prevendo que a representação entre homens e mulheres seja equilibrada nos órgãos de Administração e nos órgãos de Fiscalização (REPÚBLICA PORTUGUESA, 2017).

Aplica-se às empresas do setor empresarial do Estado e local e às empresas cotadas em bolsa de valores, com diferentes previsões de aplicação, em termos de percentual e também de tempo para adequação a nova legislação. Assim, no caso de empresas do setor público empresarial a lei estabelece que seja de 33,3% da presença de mulheres nos órgãos de Administração e Fiscalização, devendo ser aplicável para as próximas alterações que ocorrem após a entrada em vigor, portanto se houver empresa em que a designação atual para esses órgãos tenha mandato em curso até 2020, por exemplo, a alteração valerá para a próxima alteração. No caso das empresas cotadas em bolsa, a lei estabelece que 20% da composição de mulheres a partir da primeira Assembleia-geral eletiva, a partir da entrada em vigor da lei.

Em caso de descumprimento, ocorre a nulidade do ato de designação com o estabelecimento de prazo para o cumprimento, e em caso de novo descumprimento é aplicada uma repreensão pública, com a publicização ampla do não cumprimento, para então ocorrer a aplicação de penalidade pecuniária. Prevê também que as empresas apresentem planos para igualdade. Por se tratar de medida de ação afirmativa, tem a previsão de revisão e avaliação no prazo de 5 anos, conforme dispõe o artigo 9º. A importância da lei é que reconhece a existência da discriminação vertical, com a previsão de mecanismos de efetivação, além de colocar luz ao problema da desigualdade, direciona para a promoção da igualdade.

Dentre as formas de discriminação, a *desigualdade salarial* em razão de gênero é uma das mais recorrentes e persistentes. Trata-se da negação às mulheres ao princípio do salário igual para trabalho igual. Nesse sentido:

---

internacional dos direitos humanos (TUSHNET, 2014, p.3-4), assim como da necessidade de uma metodologia adequada (HIRSCHL, 2005; TUSHNET, 2014; SAMUELS, 2014; VALCKE, 2012), que estabeleça relações de aproximações e diferenciações entre os sistemas jurídicos e políticos a serem comparados. Ainda assim, entende-se que a referência a legislação portuguesa, na classificação acerca de direito constitucional comparado formulada por Ran Hirschl (2005, 213-130), desenvolvida na publicação "*The question of case selection in comparative constitutional law*", pode ser identificada como autorreflexão, em que o uso da comparação tem como potencial a obtenção de uma melhor compreensão dos valores e estruturas constitucionais em que aquele que estuda/compara está inserido, o que para Ran Hirschl irá convergir no enriquecimento e possível avanço para uma visão mais cosmopolita ou universalista do discurso constitucional, tendo em vista que desafio constitucional em termos comparativos é a aproximação de casos em que se presumem situações similares, partindo-se da observação das similitudes e diferenças, e o que elas podem contribuir para se refletir sobre a situação do direito interno.

As desigualdades de salário – compreendidas em trabalho igual – são constatadas por toda a parte do mundo, até em países que assinaram as convenções da Organização Internacional do Trabalho, que as proíbem. O desvio é menor na Europa e, entre os países dos quais se dispõe de dados, é maior (50%) em Chipre, no Japão e na Coreia do Sul. No setor industrial dos países desenvolvidos, o salário médio das mulheres representa três quartos do salário masculino, devido, em parte, a uma menor qualificação no posto, mas também a uma repartição desigual entre os ramos econômicos e os postos ocupados. A divisão sexual do trabalho doméstico, com a gratuidade do exercício desse trabalho pelas mulheres, funda e legitima socialmente as disparidades de salários citadas acima. Assim, a divisão sexual do trabalho se situa no centro dessas desigualdades de estatuto e salário. Pode-se, além disso, ressaltar que essas desigualdades são ressaltadas pela representação do trabalho masculino como sendo de valor superior ao do trabalho e das “qualidades” femininas. (HIRATA; DOARÉ, 1999, p. 17-18)

O esclarecimento de Gosdal é pertinente para a compreensão do tema, ao esclarecer que

A igualdade de remuneração tanto pode significar mesma retribuição estabelecida para um mesmo trabalho realizado por unidade de obra, peça, ou tarefa, estabelecida com base em uma mesma unidade de medida quanto a mesma retribuição estabelecida para a unidade de tempo, relativamente a um mesmo posto de trabalho, que, alias, é a mais comum. A igualdade de remuneração resta ofendida não apenas quando o empregador objetiva discriminar em razão de sexo, ou de outro critério, mas também quando a política salarial que ele pratica produz a discriminação de gênero (discriminação indireta).” (GOSDAL, 2003, p. 192)

A desigualdade salarial existe e tem causas que podem ser atribuídas a diversas ordens, como indica o levantamento teórico e de dados apresentado nesta pesquisa. Indaga-se que essa questão chega a jurisdição trabalhista, por via do pleito de equiparação salarial com fundamento na questão da discriminação de gênero.

As normas de proteção a isonomia e a não discriminação entre empregados, no aspecto salarial, estão previstas tanto no art. 7º, XXX e XXXI, da Constituição Federal, assim como no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Importa esclarecer que em novembro de 2017 entrou em vigor a Lei 13.467/2017, chamada Reforma Trabalhista, que alterou o regramento da equiparação salarial.

A construção da igualdade no ambiente de trabalho tem diretriz nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil, quais sejam, a Convenção nº 100 sobre Igualdade de Remuneração, de 1951 ratificada em abril de 1957, e a Convenção nº 111 sobre Discriminação em matéria de

emprego e ocupação, de 1958 ratificada em setembro de 1965, que compõe o conjunto de normas de direito internacional que devem ser observadas. Não se nega a existência de descompasso entre as normas internacionais, que prevêem uma igualdade de remuneração não somente para as funções idênticas prestadas ao mesmo empregador, com as limitações dos requisitos de equiparação salarial contidos na CLT, conforme pode se observar que

A finalidade da Convenção nº 100 da OIT é contemplar funções semelhantes para efeito de assegurar a igualdade de remuneração, não apenas as idênticas prestadas ao mesmo empregador, na mesma localidade, enfim, com as limitações impostas pelo artigo 461 da CLT. Até pelas considerações quanto a segregação estrutural da mulher no trabalho, que, como foi dito, tende a se concentrar em profissões feminizadas e pior remuneradas. O relatório da Comissão de Expertos da OIT faz menção a esse fato, afirmando que, embora a legislação consolidada brasileira assegure no art. 5º igual salário para trabalho de igual valor (expressão que poderia ser interpretada com a mesma amplitude que se atribui à Convenção nº 100), as limitações contidas no art. 461 não permitem uma interpretação consentânea com a Convenção. (GOSDAL, 2003, p. 193).

A dificuldade da aplicação da normativa internacional reside nos critérios de avaliação do trabalho de igual valor, que favorecem o trabalho masculino, além de não ter critérios objetivos para que as tarefas desempenhadas pelos trabalhadores sejam avaliadas (GOSDAL, 2003, p. 193-194), a questão da discriminação indireta não é observada para a adoção do princípio de igual valor (THOME, 2012, p. 132).

O modelo normativo que regula a equiparação salarial, anteriormente à Reforma Trabalhista, a partir do artigo 461 da CLT, que estabelecia:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Portanto, os requisitos para a equiparação salarial anteriores à Reforma Trabalhista podem ser assim sistematizados: a) contemporaneidade entre empregados no período de equiparação; b) mesmo empregador, aqui cabendo ressalva para entendimento majoritário de que pode haver equiparação para empregados no mesmo grupo econômico, quando o paradigma trabalha em empresa do mesmo grupo, se houver o preenchimento dos demais requisitos; c) identidade de atribuições (mesma função independente da denominação que é dada para cada função); d) mesma localidade, ou seja, mesmo Município, havendo a ressalva do entendimento pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho através da Súmula nº 6, inciso X, que estabelece a possibilidade de equiparação salarial para empregado e paradigma que trabalhem na mesma região metropolitana, considerando-se portanto a abrangência da localidade para a mesma conformação socioeconômica; e) diferença de tempo na função (e não no cargo ou emprego, conforme Súmula nº 6, II do TST e Súmula 202<sup>51</sup> do Supremo Tribunal Federal) não superior a dois anos a favor do paradigma; f) mesma produtividade (quantidade de trabalho produzido em razão de tempo – dia/mês) e perfeição técnica (forma da realização do trabalho), destacando-se que o caso de alegação de diferente produtividade e perfeição técnica é ônus de prova do empregador nos processos judiciais, ou seja, é do empregador a obrigação de demonstrar a diferença; g) inexistência de plano de cargos e salários com critérios de promoção por antiguidade e merecimento alternados e que seja homologado pelo órgão competente, no caso o Ministério do Trabalho; h) que os empregados equiparados estejam no mesmo regime jurídico estabelecido pela CLT, pois não é possível a equiparação salarial entre um trabalhador celetista e outro estatutário, diante do que dispõe o artigo 37, inciso II da Constituição Federal; i) o paradigma não pode ser empregado readaptado (empregado em função compatível com a condição física ou mental atestada pelo órgão da Previdência Social), nos termos do §4º do artigo 461 da CLT.

No entanto, com a alteração promovida pela Reforma Trabalhista, a equiparação salarial não observa nenhuma questão de gênero nos aspectos da existência de discriminação vertical e horizontal. A promoção da igualdade pode ser prejudicada a partir dos novos critérios, que passaram a dispor:

---

<sup>51</sup> Na equiparação de salário, em caso de trabalho igual, anteriormente a Reforma Trabalhista levava-se em conta o tempo de serviço na função, e não no emprego.

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

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. [...]

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2017)

A análise da nova redação do artigo 461 da CLT altera profundamente os requisitos da equiparação salarial e diminui as garantias decorrentes do princípio da isonomia, sendo prejudicial ao combate da desigualdade no ambiente do trabalho.

Os requisitos para a equiparação salarial, anteriormente indicados, passam a ser alterados, como segue: a) contemporaneidade no período de equiparação, alteração do requisito para não abranger a possibilidade de equiparação ao empregado que tenha reconhecido acréscimo de diferenças salariais judicialmente, nos termos do §5º; b) mesmo empregador, aqui excluindo a possibilidade de equiparação para empregados no mesmo grupo econômico, quando o paradigma trabalha em empresa do mesmo grupo, ainda que tenha o preenchimento dos demais requisitos, nos termos do *caput* do artigo 461; c) identidade de atribuições, desde que não exista quadro de carreira organizado na forma do novo §2º, uma vez que obstará a equiparação a existência de plano de cargos e salários sem a necessidade de que seja homologado pelo órgão competente, no caso o Ministério do Trabalho, ou mesmo de registro do referido plano, e sem a necessidade de critérios alternados de antiguidade e merecimento, nos termos do novo § 2º e § 3º; d) o que antes era mesma localidade (Município e região metropolitana) passa a ser mesmo estabelecimento empresarial, abrindo a possibilidade de diferenciação

salarial para empregados que desenvolvam a mesma atividade, com a mesma produtividade e perfeição técnica para o mesmo empregador, caso estejam lotados em endereços diferentes, por exemplo, nos termos do *caput*; e) diferença de tempo na função não superior a dois anos a favor do paradigma, com o acréscimo de diferença de quatro anos no tempo de serviço, independente da função, nos termos do §1º; f) a normatização de multa a ser aplicada judicialmente no caso de reconhecimento de discriminação salarial, com valor irrisório fixado para aplicação.

Os critérios de equiparação salarial alterados, diminuem as garantias de igualdade e não discriminação, pois, no caso do quadro de carreira, por exemplo, fica aberto espaço para formas de alteração salarial sem qualquer fiscalização e transparência.

A não obrigatoriedade de estabelecimento de critérios de antiguidade e merecimento demonstra a sinalização para a discriminação autorizada no ambiente de trabalho, em confronto com a igualdade prevista na ordem constitucional. Esta alteração poderá atingir sensivelmente às trabalhadoras, pois se a realidade de discriminação vertical é existente, tem-se que o estabelecimento de critérios para a promoção que levem em conta apenas merecimento poderão não incluir uma perspectiva a partir da questão de gênero, o que certamente dificultará, ainda mais, a promoção de mulheres para cargos de direção, gestão e chefia. A Reforma Trabalhista traz alterações normativas para a CLT que não contribuem para alteração do quadro de discriminação, especialmente a vertical, e desigualdade existente.

Acrescenta-se também que as alterações representam entrave para a efetivação de direitos de igualdade por atuação por meio da jurisdição trabalhista, na vedação a equiparação com paradigma que tenha reconhecido judicialmente o correto enquadramento salarial, e também na limitação de aplicação de multa para os casos de discriminação, retirando-se o caráter pedagógico da atuação judicial para os casos de discriminação e ausência de condições salariais isonômicas.

As profundas alterações legislativas não observam o arcabouço principiológico que orienta as relações laborais, demonstrando uma ruptura prejudicial para a promoção da igualdade de gênero.

A discriminação horizontal, vertical e a desigualdade salarial em razão de gênero é o problema que este trabalho buscou verificar quanto a repercussão na jurisdição trabalhista, por meio de pesquisa jurisprudencial, que será analisada na

sequência. Ou seja, investigou-se se a Jurisdição Trabalhista tinha papel central para reduzir e evitar as desigualdades salariais em razão de gênero.

### **3.3 JURISDIÇÃO TRABALHISTA E DESIGUALDADE SALARIAL**

A partir dos estudos teóricos traçados até aqui e diante da importância do tema, a desigualdade salarial em razão de gênero é o problema que este trabalho buscou verificar, bem como a repercussão desse problema na jurisdição trabalhista. Portanto busca-se entender se a desigualdade salarial em razão de gênero é tratada pela instituição Poder Judiciário, especificamente trabalhista, como questão de discriminação de gênero. Questiona-se como a realidade existente de discriminação salarial da mulher chega à jurisdição contemporânea em matéria de direito laboral? Indaga-se se os pedidos de equiparação salarial nas reclamações trabalhistas se fundamentam na discriminação por gênero, ou se esse tipo de pedido não é abordado pelo viés da discriminação.

A pesquisa realizada busca respostas às indagações acima e exigiu um trabalho de pesquisa que demandou bastante procura. Os sites do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) foram consultados entre abril e novembro de 2017, a pesquisa foi realizada por meio de consulta digital às bases de decisões desses sites, portanto. A escolha do TRT9 (Paraná) se justifica pela importância que o referido Tribunal Regional tem no cenário nacional, bem como foi selecionado pelo critério de contribuição regional da pesquisa dada a localização em que está inserido o programa de mestrado.

A delimitação da pesquisa quanto ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região se dá na busca das decisões do Tribunal que são amplamente divulgadas por mecanismos de busca de pesquisa no *site*, de maneira que as sentenças de juízes de primeiro grau não foram consultadas, em virtude de não serem indexadas para consulta por mecanismo de busca de pesquisa, embora sejam disponibilizadas digitalmente em sua maioria diretamente no andamento dos processos mais recentemente, justifica-se a delimitação da pesquisa também por terem os acórdãos o caráter de definidores de orientações para os juristas.

Nos mecanismos de busca de decisões dos Tribunais em questão - TRT9 e TST - foram utilizadas palavras relacionadas com o tema da pesquisa, tais como discriminação, salarial, mulher, equiparação salarial, desigualdade, distinção, sexual,

por sexo, diferença, divisão, diferenciação, igualdade e gênero, sendo que os verbetes foram consultados nas mais diversas combinações possíveis entre si.

Dos verbetes utilizados, importa esclarecer que a palavra “gênero” apareceu nos resultados como sinônimo de categoria, tipo, principalmente para classificações, não se mostrando produtiva para a pesquisa. Já a palavra “sexo” aparecia em decisões que não se relacionavam com o propósito da pesquisa, surgindo em decisões sobre a impossibilidade de discriminações de todo o tipo, como na transcrição no corpo da decisão dos termos do artigo 3º, IV e 7º, XXX da Constituição, da mesma forma o verbe “igualdade” aparecia muitas vezes relacionado ao princípio da isonomia, por diversas vezes com a transcrição do artigo 5º da Constituição, mas não relacionado ao objeto da presente pesquisa.

Ainda que se tenha utilizado diversas palavras para o levantamento nos tribunais selecionados, importa esclarecer que a pesquisa se deu mediante as bases digitais, e que pode ocorrer de existir julgado sobre o tema em questão, que seja de período anterior a alimentação das bases de dados, ou que não tenha sido digitalizado, por exemplo. Também, não se descarta a possibilidade de não terem sido localizadas decisões por falhas na indexação de palavras ou mesmo erros de digitação dos verbetes nas decisões.

Dessa maneira, a pesquisa não se pretende completamente abrangente, dadas limitações indicadas, tendo-se em vista que a pesquisa cobre um período relativamente curto da história da Justiça do Trabalho, mas nem por isso menos importante, em vista do suporte teórico da pesquisa e dado o caráter dinâmico do Direito. Esse mesmo caráter dinâmico tem a jurisprudência, que pela influência de novos casos, novas regras de decidir, novos entendimentos, assim como pela própria alternância dos julgadores se recria, restabelece e se reconstrói. Assim, sabe-se que o desenho que se apresenta possui contornos que estão sujeitos a transformação.

Assim, buscou-se entender se as mulheres estão se insurgindo judicialmente em face de discriminação salarial em razão de gênero, se existe essa discussão das reclamações trabalhistas e como a jurisdição trata o tema. O levantamento realizado não tem, portanto, pretensões estatísticas quanto a todos os resultados das combinações de verbetes utilizados, para manter o rigor metodológico na busca da resposta ao problema de pesquisa, pois o que interessa é o conteúdo das decisões

colegiadas para entender se e o *que* revelam sobre a desigualdade salarial em razão de gênero.

A pesquisa das decisões do TRT da 9ª Região foi realizada no site do Tribunal (<https://www.trt9.jus.br/>), acessando o campo “Bases jurídicas” selecionando o campo acórdãos na íntegra, para a pesquisa com a combinação de todos os verbetes indicados. Dos resultados, foram analisadas as decisões de Recurso Ordinário, não entrando para a seleção as decisões de Embargos de Declaração, assim como de Agravo de Petição, por exemplo.

A grande maioria das decisões que aparecerem nos resultados envolviam horas extras com fundamento na previsão do artigo 384 da CLT, havendo também muitas decisões que estavam relacionadas a estabilidade gestante/maternidade/amamentação. Entre os resultados também apareceram decisões sobre o tema do assédio sexual e também sob fundamento de dano moral. Sobre esses temas as decisões variavam sobre o mérito propriamente dito. As decisões que envolviam o tema de equiparação salarial não tangenciaram a questão de discriminação em razão de gênero, restringindo-se a análise dos critérios legais estabelecidos para tanto.

Dos resultados do levantamento, portanto, não foi encontrada decisão relacionada a discriminação salarial em razão de gênero nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Assim, como nenhuma das ações trabalhistas que constaram nos resultados da pesquisa tiveram como fundamento a desigualdade salarial em razão de gênero, não foi possível verificar o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região sobre o tema<sup>52</sup>.

Tem-se que o resultado da pesquisa no Tribunal Regional traz à luz algumas possibilidades de análises frente à ausência de resultado. O primeiro é que não há uma relação proporcional, sequer existente na verdade, de ações trabalhistas com a temática de equiparação salarial e desigualdade salarial com fundamento na

---

<sup>52</sup> Corroborar com os resultados dessa pesquisa o levantamento feito por Ana Cristina Magalhães Fontes (2013), que pesquisou os resultados para a busca dos termos “discriminação” e “mulher” nos julgados do TRT2 (1º e 2º) graus e no TST e dos resultados em primeira instância apenas uma causa se refere à discriminação vertical (ausência de promoção em razão de discriminação de gênero) que por falta de provas foi indeferida. No âmbito do TRT2 e do TST, não foi localizada na pesquisa de Fontes (2013) nenhuma decisão de mérito sobre desigualdade salarial em razão de gênero, discriminação horizontal e vertical.

questão de gênero, demonstrando que a gravidade do problema constatado pela pesquisa teórica não se reflete na jurisdição trabalhista.

Dentre as hipóteses que podem corroborar para esse retrato, a questão da difícil produção de prova pode ser um dos fatores que leva a opção da não abordagem da desigualdade pela via da discriminação, mas sim pelo viés dos requisitos da equiparação.

Assim, diante dessa hipótese é importante pensar o papel daqueles que interpretam e aplicam o Direito do Trabalho, seja magistrados, procuradores, advogados, pesquisadores e professores de Direito, esclarecendo Gosdal (2003, p. 255-256) que

O papel dos advogados é aqui essencial. A norma que informa o processo, por meio do qual se leva a apreciação do Judiciário a questão, estabelece que a inicial e a defesa determinam os contornos da lide. Aquilo que não foi aventado na inicial e na defesa não poderá mais ser levantado e discutido naquele processo. São muitas as reclamações trabalhistas em que se discutem as práticas discriminatórias, mas que não foram qualificadas como tais. Em poucas delas se invoca as Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil, o ordenamento constitucional que veda a discriminação, os dispositivos inseridos na CLT pela Lei nº 9.799/99 e a Lei nº 9.029/95. O juízo fica então de mãos amarradas quanto ao reconhecimento de prática discriminatória e de suas conseqüências. O ônus da prova pode ser invertido ou debilitado, [...] entendendo-se como suficientes os indícios e presunções trazidas à apreciação do ofendido. Mas, se a demanda for posta apenas em termos de indenização por danos morais, ou outros, que não a prática discriminatória levada a efeito pelo empregador, muitas vezes a dificuldade da prova conduz ao insucesso da pretensão. (GOSDAL, 2003, p. 255-256)

Quanto aos procedimentos judiciais que envolvem discriminação, entende que a atribuição do ônus de provar a discriminação sofrida ao se impor a parte reclamante do processo lhe atribui uma prova impossível, na maioria das vezes, pois geralmente a discriminação não é descarada, mas sutil. A discriminação é com frequência “mais presumida do que patente.” (GOSDAL, 2003, p. 259), devendo serem apresentados os indícios que ensejam a presunção da discriminação, não se exonerando o empregado do dever de provar, mas sim atribuindo uma repartição diversa do ônus probatório.

Já a pesquisa das decisões do Tribunal Superior do Trabalho foi realizada no site do Tribunal (<http://www.tst.jus.br/>), no Banco Nacional de Jurisprudência Trabalhista – consulta pública

(<http://aplicacao4.tst.jus.br/banjurcp/#/consulta/#resumo>), com as combinações possíveis das palavras selecionadas, acima indicadas. Mostrou-se mais difícil o levantamento no TST pela quantidade de acórdãos que não conheciam dos recursos de revista, ou, ainda, que eram referentes a agravos de instrumento não providos, ou seja, de decisões que não apresentavam o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, sequer sobre o tema maior pesquisado (discriminação), tampouco quanto ao problema objeto da pesquisa.

Esta foi uma dificuldade encontrada na pesquisa, mas que de antemão já se sabia existente, tendo em vista as regras de processamento de recursos na instância do Tribunal Superior do Trabalho, que não admite o reexame de fatos e provas.

Dos resultados encontrados, assim como na pesquisa realizada no TRT9, cabe ressaltar que a maioria dos acórdãos que apareceram nos resultados era referente a horas extras decorrentes da discussão de aplicabilidade do artigo 384 da CLT. Também aqui o termo “gênero” refere a sinônimo de tipo, e outro resultado recorrente, especialmente para a combinação dos termos “igualdade” e “gênero” foi sobre revista íntima (bolsas, sacolas e armários).

Especialmente quanto ao objeto do presente estudo, das decisões em que se pode verificar o posicionamento do Tribunal sobre o tema, excluindo-se dos resultados, portanto, as decisões de não provimento de agravo de instrumento e não conhecimento de recursos de revista, o resultado é de **uma causa** relacionada à desigualdade salarial em razão de gênero, o processo nº 107140-57.2000.5.15.0097, cujas decisões de recurso de revista, de embargos de declaração e de admissibilidade de recurso extraordinário (Anexos A, B e C, respectivamente) serão analisadas na sequência.

Assim, a única reclamação trabalhista encontrada cujo tema é a desigualdade salarial em razão de gênero, é uma ação ajuizada por 19 reclamantes, guardas municipais concursadas, regidas pela CLT, em face do Município de Valinhos (SP), de origem da 4ª Vara do Trabalho de Jundiaí (SP), vinculada ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com sede em Campinas (SP). Por se tratar de um processo ajuizado no ano de 2000, somente foi possível acesso as decisões do TST, uma vez que no Tribunal de origem não estão disponíveis às decisões deste processo, visto que baixado do TST no início de 2010 e remetido para Seção de

classificação e arquivo, conforme consulta no site do TRT15 (<http://portal.trt15.jus.br/numeracao-unica>).

Trata-se de agravo de instrumento do Município de Vinhedo, para que seja examinado e conhecido o recurso de revista, em que o Município pretende a reformada decisão do TRT15 que manteve a decisão da primeira instância, condenando o Município, com base no descumprimento do princípio constitucional da isonomia, ao pagamento de diferenças na ordem de 13,63% para as guardas municipais, a fim de que alcançassem o mesmo vencimento básico pago aos guardas municipais do sexo masculino. A transcrição da decisão do Tribunal Regional que consta no acórdão do TST, indica que nos autos restou demonstrado que inexistente atividade que os guardas do sexo masculino exerçam “maior complexidade” e que as guardas do sexo feminino não exerçam<sup>53</sup>. Os fundamentos da decisão do Tribunal Regional da 15ª Região, são específicos quanto a necessidade de observância pelo Município do princípio da igualdade.

Na decisão de 2ª instância, o pedido das diferenças salariais, foi julgado procedente, tendo o TRT15 examinado e fundamentado a decisão com base na Constituição Federal (artigo 3º, inciso IV, artigo 5º, inciso I, artigo 7º, inciso XXX) e na Lei 9.028/95 artigo 1º, que proíbe a adoção de prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego. Utilizou-se também como *ratio decidendi* normas internacionais, como a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1975), ratificada pelo Brasil e promulgada em 1984, as Convenções da OIT que tratam de regras de proteção da mulher trabalhadora, para no final, sob o fundamento de que são devidas diferenças para as guardas municipais, pela observância dos requisitos constitucionais de vencimentos dos servidores nos termos do que dispõe o artigo 39, §1º da Constituição<sup>54</sup>, afastar a apreciação do

---

<sup>53</sup> “Voltando ao caso dos autos, não se vê nenhum motivo para a discriminação de vencimentos das reclamantes em relação aos guardas do sexo masculino, em face da inexistência de uma só atividade ‘de maior complexidade’ por estes que primeiras não exerçam, não podendo o Reclamado tratar iguais de forma desigual.” Conforme consta nas fls. 4-5 do acórdão decisão de provimento do agravo de instrumento, autos nº 107140-57.2000.5.15.0097, ANEXO A.

<sup>54</sup> “§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará: I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira; II - os requisitos para a investidura; III - as peculiaridades dos cargos.” (BRASIL. Constituição de 1988)

pedido sob a ótica da Súmula nº 339 do STF e da norma 169, §1º da Constituição, ao entender que

inaplicáveis à hipótese presente, não se tratando de regimes jurídicos distintos e direitos diversos, eis que todos os guardas municipais (masculinos e femininos) foram admitidos após regular aprovação em concurso público e contrato de trabalho regido pelas normas da CLT, para cargos e atribuições iguais ou assemelhados, conforme exceção contida no art. 39, §1º, da Constituição Federal.

Diante disso, razão não assiste ao Reclamado, mantendo-se a r. sentença de Origem em sua integridade. (ANEXO A, Acórdão autos AIRR 107140-57.2000.5.15.0097, fl. 5)

A decisão da 7ª Turma do TST, acórdão de relatoria do Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, de fevereiro de 2009, que por unanimidade conhece o agravo de instrumento do Município de Vinhedo e dá provimento ao Recurso de Revista para julgar improcedente o pedido da inicial, cuja ementa se transcreve:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO.

Constatada a divergência jurisprudencial, impõe-se o provimento do agravo de instrumento, para que o recurso de revista seja processado.

Agravo de instrumento a que se dá provimento.

RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. IMPOSSIBILIDADE. ARTIGO 37, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. OJ Nº 297 DA SBDI-1. PROVIMENTO.

O direito à equiparação salarial de qualquer natureza tem inspiração no princípio da isonomia, o que abrange sua vertente sexual, e este em nenhuma hipótese obriga o Município a corrigir os salários de seus servidores públicos, por força do artigo 37, XIII, da Constituição Federal, consoante Orientação Jurisprudencial nº 297 da SBDI-1.

Nesse contexto, a decisão recorrida, que reconhecia o direito a equivalência salarial entre as reclamantes e o guardas municipais masculinos, merece reforma, para que o pedido inicial seja julgado improcedente.

Recurso de revista conhecido e provido. (ANEXO A, Acórdão autos AIRR 107140-57.2000.5.15.0097, fl. 1)

A decisão do TST admite que no plano fático houve o reconhecimento no processo de que as reclamantes desempenham as mesmas funções e atividades dos guardas municipais masculinos, mas que “o direito à equiparação salarial de qualquer natureza tem inspiração no princípio da isonomia, o que abrange sua vertente sexual” acrescentando que o princípio da isonomia “em nenhuma hipótese obriga o Município a corrigir os salários de seus servidores públicos, por força do

*artigo 37, XIII, da Constituição Federal.*” (ANEXO A, Acórdão autos AIRR 107140-57.2000.5.15.0097, fl. 7).

Os fundamentos da decisão são a Orientação Jurisprudencial nº 297 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-I), do TST<sup>55</sup>, a norma do artigo 37, inciso XIII da Constituição Federal<sup>56</sup>, entendo o TST que estas normas são intransponíveis para a pretensão das reclamantes, ainda que servidoras públicas regidas pela CLT.

Dessa decisão, as autoras da ação apresentam embargos de declaração sob o fundamento de omissão do julgado que, no entender delas, não enfrentou o tema da isonomia sexual, com base no artigo 5º, inciso I e artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal, vez que se tratam inclusive das normas que são causa de pedir do processo.

O TST negou provimento aos embargos de declaração, sob o argumento de que não houve omissão e que o entendimento do órgão julgador é que o princípio da isonomia sexual não autoriza equivalência salarial no âmbito da Administração Pública, com base no artigo 37, inciso XIII da Constituição.

Interposto Recurso Extraordinário pelas reclamantes, foi denegado seguimento, com fundamento da Súmula 339 do Superior Tribunal Federal, que dispõe “Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos, sob fundamento de isonomia.”<sup>57</sup>, sendo que essa decisão não foi agravada<sup>58</sup>.

---

<sup>55</sup> “EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL. ART. 37, XIII, DA CF/88.(DJ 11/08/2003) O art. 37, inciso XIII, da CF/88, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.” TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SBDI I. Orientação Jurisprudencial. Disponível em: Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_281.htm#TEMA297](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_281.htm#TEMA297). Acesso em: 05/01/2018.

<sup>56</sup> XIII - é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público;

<sup>57</sup> SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL. Súmula 339. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=339.NUME.%20NAO%20S.FLS.V.&base=baseSumulas>. Acesso em: 05/01/2018.

<sup>58</sup> A partir da obra de divulgação do próprio Supremo Tribunal Federal “A Constituição e o Supremo” (BRASIL, 2016), em que são disponibilizadas decisões relevantes do STF, especificamente por artigo e tem como critério de seleção a pertinência diretamente verificada entre decisão (monocrática e acórdão), com os dispositivos constitucionais. Referida obra faz parte do cumprimento do “dever institucional de divulgar aos jurisdicionados e aos cidadãos em geral, de maneira simples e didática, qual é a compreensão da Corte acerca dos distintos preceitos de nossa Lei Maior.” (2016, p.3). Tem a abrangência do período que compreende desde a vigência da Constituição Federal até fevereiro de 2016, fechamento da referida publicação. Não há nenhuma decisão vinculada ao artigo 7º, inciso XX,

Sobre a única causa encontrada na pesquisa e que chegou a instância superior da jurisdição trabalhista, com pronunciamento de mérito pelo TST, são possíveis algumas análises.

A primeira delas é que, por se tratar de único resultado com pronunciamento de mérito, tem-se que o tema da desigualdade salarial em razão de gênero pode não chegar até o TST, seja por esbarrar nos requisitos objetivos dos recursos de revista e agravo de instrumento, portanto, por uma questão relativa as atribuições e a competência do Tribunal. Outro ponto é que o resultado também é reflexo da pouquíssima discussão do tema de desigualdade salarial pela via de gênero, nas reclamações trabalhistas como um todo, como constatado na pesquisa realizada junto ao TRT9.

Outro aspecto que se destaca é que o acórdão do TRT15, sob vários fundamentos que são compatíveis com os aspectos teóricos da presente pesquisa, entende pelo reconhecimento da desigualdade salarial e defere diferenças com fundamento constitucional da fixação de padrões de vencimentos de servidores. Já a decisão do TST, não analisa a questão sob o aspecto da desigualdade existente, mas pelo fundamento último da Súmula nº 339 do STF. Referida Súmula foi aprovada em 1963<sup>59</sup>, sob a vigência da Constituição Federal de 1946, na época do julgado em comento não tinha sido convertida em Súmula Vinculante 37<sup>60</sup>.

Apesar de entender-se que as súmulas e Orientações Jurisprudenciais tenham natureza cogente em relação aos processos que chegam até o TST, de modo a valorizar-se a jurisprudência uniforme do Tribunal, entende-se que a ausência de análise da problemática por via da questão da discriminação em razão de gênero pela corte superior trabalhista demonstra a ausência de preocupação com a temática a partir do viés da desigualdade.

---

e são três julgados do STF relacionados ao artigo 7º, XXX ([RE 141.357, rel. min. Sepúlveda Pertence, j. 14-9-2004, 1ª T, DJ de 8-10-2004.]; [RE 161.243, rel. min. Carlos Velloso, voto do min. Néri da Silveira, j. 29-10-1996, 2ª T, DJ de 19-12-1997.]; [RMS 21.046, rel. min. Sepúlveda Pertence, j. 14-12-1990, P, DJ de 14-11-1991.] = AI 722.490 AgR, rel. min. Ricardo Lewandowski, j. 3-2-2009, 1ª T, DJE de 6-3-2009), as decisões versam sobre idade como critério de admissão, não havendo nenhuma decisão sobre os temas de desigualdade salarial e discriminação em razão de gênero.

<sup>59</sup> *Idem*

<sup>60</sup> SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL. Súmula vinculante 37. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=37.NUME.%20E%20S.FLSV.&ase=baseSumulasVinculantes>. Acesso em: 05/01/2018.

Judith A. Baer (2013), ao analisar as confluências entre teoria feminista e o Direito, propõe que a preocupação com a questão de gênero nos julgamentos seja feita pela ótica do questionamento dos efeitos que a aplicação das leis possam ter para o problema e se esses efeitos consolidariam desigualdades. Esta é uma proposta que se encaixa na perspectiva do caso em análise, podendo observar essa lógica no julgamento pelo TRT15, ao revés do que houve na decisão do TST.

O que se verifica é que na decisão do TRT15 existe uma construção interpretativa com foco na questão da desigualdade de gênero, que pode ser atribuída a proximidade com a produção da prova que os tribunais de 2º grau tem. Ao passo que no Tribunal Superior o órgão julgador poderia ter avançado na abordagem da discriminação que fora constatada pelo próprio Poder Judiciário. O próprio STF ao converter a Súmula 339 na Súmula Vinculante 37 também deixou de demonstrar preocupação com a questão específica de gênero.

Assim, pode ser extraído da pesquisa jurisprudencial e da análise do único caso em que se encontrou pronunciamento de mérito do TST, que a interpretação ocorrida pelo órgão julgador no primeiro e segundo grau buscou perquirir no sistema normativo constitucional por possibilidades de efetivação do princípio da igualdade entre homens e mulheres, com a finalidade de efetivar a isonomia material, por estar em contato com a produção da prova do processo, que se sabe ser difícil nos casos de discriminação. O que não ocorre nos tribunais superiores em se tem o distanciamento das provas.

Esta situação pode ser atribuída como hipótese a própria competência que tem os tribunais superiores, que não analisam as demandas pela perspectiva dos fatos e provas, distanciando-se na prestação jurisdicional dos próprios jurisdicionados, ao se colocar em posição indiferente quanto a situação de desigualdade constatada.

Tem-se, por fim, que o número de reclamações trabalhistas relativamente ao tema em questão é irrisório, dada a gravidade do problema extraída dos subsídios teóricos e dos dados constantes na presente pesquisa. Levanta-se o questionamento da dificuldade da prova de situação de discriminação no sistema processual, bem como as próprias nuances da discriminação indireta como uma dificuldade possível que corrobora como o resultado da pesquisa.

Dessa forma, as discriminações de gênero não podem passar despercebidas por todos os profissionais que atuam na interpretação e aplicação do direito do

trabalho, pois estar sensível ao combate da discriminação da mulher é uma tarefa necessária, e mais ainda difícil e necessário é afastar a apatia às situações de desigualdade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo constatou-se por meio do levantamento de referências históricos, sociológicas, da teoria do direito, do direito constitucional e do direito do trabalho e dos dados de pesquisas estatísticas, que as permanências da desigualdade salarial em razão de gênero são ainda uma realidade. Dentre as possíveis causas, remonta-se as considerações sobre a cultura jurídica, em que o trabalho da mulher teve desde o início do período de regulamentação, no Brasil, características que o diferenciavam do trabalho masculino, tanto na divisão de espaço público e privado como também na própria atribuição de valor ao trabalho realizado pela mulher trabalhadora, muito em razão da influência da doutrina do corporativismo assim como da doutrina social da Igreja Católica. As discussões sobre o salário da mulher, naquele período, em meio ao contexto em que ocorriam, revelam que ideias como carreira e ascensão profissional da mulher passavam ao largo da discussão, demonstrando uma cultura que colocava o trabalho produtivo em segundo plano, para a mulher, e como consequência o salário como complemento.

A problemática da divisão sexual do trabalho e seus desdobramentos também contribuem para que, juntamente com o panorama histórico traçado, serem causas do problema da desigualdade na atualidade e de sua permanência, tendo em vista a importância que a construção da cultura jurídica tem na sociedade, com reflexos nos mais diversos espaços, inclusive no ambiente de trabalho e também nos espaços de interpretação e aplicação jurídica. Por isso a necessidade de considerar a diferença para se ter uma igualdade material, em que a desigualdade salarial possa ser minimamente enfrentada.

Os resquícios desta visão que advém de campos de conhecimento diversos, que dão contornos à discriminação puderam ser observados nas reuniões da Constituinte, com os resultados obtidos no texto constitucional que contribuíram para alteração do paradigma protetivo para o promocional, em que a igualdade entre homens e mulheres é um vetor normativo e princípio lógico.

Sobre o problema de como a desigualdade salarial em razão de gênero chega até a instituição da jurisdição trabalhista, o retrato apresentado nos levantamentos da pesquisa de julgados traz algumas considerações, reflexões e conclusões que se entende serem importantes.

A primeira reflexão é sobre a quantidade de reclamações trabalhistas, apenas uma causa no âmbito da corte superior trabalhista, que se mostrou ínfima diante do tamanho do problema que a teoria e os dados estatísticos delineiam. Não se trata de afirmar pela inexistência desses conflitos, mas, mais do que isso, questionar sobre a dificuldade de produção da prova de situações de desigualdade que tenham como causa questão de gênero, possa figurar entre os motivos para que essa abordagem não seja feita na proporcionalidade que o problema aparece nas relações de trabalho. Nesse sentido, a pesquisa apresenta um retrato que pode dar subsídio para futuras pesquisas que possam desenvolver propostas para que esse problema seja enfrentado.

Outra questão levantada a partir do único caso encontrado com pronunciamento da instituição jurisdicional trabalhista remonta a diferença entre o julgamento do primeiro grau e do tribunal regional, que estão em contato direto com a prova e devem lhe atribuir valor, em comparação com o tribunal superior, que não tem essa atribuição, verificando-se que em instância superior não há preocupação com a temática a partir do viés da igualdade.

A pesquisa apresentou, por meio do referencial teórico e dos dados colacionados, como a desigualdade salarial em razão de gênero pode ter resquícios que remontam à cultura jurídica, e também à organização social na divisão de tarefas. Cumpriu o presente trabalho a tarefa de apresentar o retrato que se tem da pouca discussão do tema nas lides trabalhistas e também a ilustração da forma como o julgado encontrado sobre o tema ocorreu.

A partir do cenário em questão, além da contribuição da presente pesquisa para compreensão do problema da desigualdade salarial em razão de gênero, entende-se que o diagnóstico aqui efetuado pode servir de base para futuras pesquisas, especialmente para se pensar a partir do retrato teórico, metodológico e fático delineado, na possibilidade do desenvolvimento de uma teoria da interpretação e aplicação do direito que leve em conta o diagnóstico do problema aqui desenhado.

Nesse sentido, acrescentam-se os ensinamentos de Judith A. Baer (2013), ao entender que se as doutrinas jurídicas, assim como as leis, emergem da experiência humana, enquanto as mulheres estavam excluídas desse processo, o que emergia eram as doutrinas e leis feitas, geralmente, por homens. Ocorre que com o aumento cada vez maior de mulheres nos espaços públicos jurídicos, como profissionais

(advogadas, magistradas, procuradoras, professoras, legisladoras), como se demonstrou com os dados sobre o aumento de mulheres na ciência brasileira, especialmente no momento atual de maior difusão das ideias de direitos das mulheres, do próprio feminismo nas mais diversas vertentes, as experiências e perspectivas feministas anteriores tornaram possíveis análises em que novas propostas, doutrinas e métodos sejam possíveis<sup>61</sup>.

No espaço jurídico, a mudança inclui o desenvolvimento dessa concepção, que abarca, por exemplo, desde a questão terminológica, superando-se padrões de linguagem supostamente neutros, como se verificou nos debates ocorridos já na Constituinte.

Apesar dos avanços, para Baer (2013) a lei e os julgados ainda são mais responsivos para reivindicações de homens do que de mulheres, o que demonstra que há muito trabalho a se fazer para a efetiva concretização da igualdade.

A invisibilidade da questão da desigualdade salarial em razão de gênero na jurisdição pode ter entre os motivos que puderam ser levantados na presente pesquisa a própria forma de ocorrência das diversas discriminações, que por serem muitas vezes veladas dificultam tanto a identificação, como o combate e a própria prova, neste caso no âmbito jurisdicional.

Essa invisibilidade também pode ser atribuída como consequência da baixa participação de mulheres no ambiente público, conforme se verificou pelo transcurso histórico da elaboração de leis, com um tratamento excludente ou apenas protetivo dado à mulher durante tantos anos, assim como da desproporcionalidade em cargos de decisão. Entende-se que a alteração dos efeitos da discriminação indireta e também da segregação vertical, bem como da desigualdade salarial por consequência, demanda uma superação da neutralidade e da imparcialidade no tratamento, em que a discriminação possa ser encarada como um problema real que precisa ser visto, discutido para poder ser superado, nos mais diversos ambientes, inclusive no Judiciário.

---

<sup>61</sup> Destaca-se nesse sentido, por exemplo, a iniciativa em desenvolvimento do projeto “The Feminist Judgments Project” (HUNTER; McGLYNN; RACKLEY, 2010), em que um grupo de pesquisadores das áreas do direito e das ciências sociais, a partir da ideia de se colocar em prática direitos das mulheres numa perspectiva jurisdicional, tem passado da crítica aos julgados para o trabalho de reescrita de importantes julgamentos que poderiam ter sido decididos de forma diversa, como uma nova proposta para se pensar direitos das mulheres. O formato do projeto, que está disponível em: <https://www.kent.ac.uk/law/fjp/>, já rendeu algumas publicações em diferentes países.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Alice Rangel de Paiva; OLIVEIRA, Maria Coleta F. A. de; VIEIRA, Joice Melo; MARCONDES, Glaucia dos Santos. Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil. In.: ABREU, Alice Rangel de Paiva, HIRATA, Helena, LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. Trad. Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 149-160.

ALLAN, Nasser Ahmad. **Cultura Jurídica trabalhista brasileira (1910-1945)** doutrina social católica e do anticomunismo. São Paulo: LTr, 2016.

ALLAN, Nasser Ahmad. **Direito do trabalho e corporativismo**: análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945. Curitiba: Juruá, 2010.

ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. **Igualdade de gênero e ações afirmativas**: desafios e perspectivas para as mulheres brasileiras pós Constituição Federal de 1988. São Paulo: LTr, 2012.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Concluída pesquisa sobre participação feminina em bancas de concurso da Magistratura Federal**. Notícia de 09 de junho de 2017. Disponível em: <http://www.ajufe.org/imprensa/noticias/7473-concluida-pesquisa-sobre-participacao-feminina-em-bancas-de-concurso-da-magistratura-federal>. Concluída pesquisa sobre participação feminina em bancas de concurso da Magistratura Federal. Acesso em: 10/11/2017.

BAER, Judith A. Feminist theory and the law. In.: GOODIN, Robert (org.). **The Oxford handbook of Political Science**. Oxford, 2013. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199604456.013.0016.

BAINES, Beverley; RUBIO-MARIN, Ruht. Introduction: toward a feminist constitutional agenda. In.: BAINES, Beverley; RUBIO-MARIN, Ruht (orgs.). **The gender of constitutional jurisprudence**. New York: Cambridge University Press, 2005. p. 1-22

BARBOSA, Rui. **A questão social e política no Brasil**. Rio de Janeiro: Acervo Fundação Casa de Rui Barbosa, 1919. Disponível em: [http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/rui\\_barbosa/p\\_a5.pdf](http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/rui_barbosa/p_a5.pdf). Acesso em: 25/11/2017.

BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz; SILVEIRA, Raquel Dias da . Políticas contra a discriminação de gênero. **Revista de Direito Administrativo e Constitucional**. Belo Horizonte, v. 11, n. 46, p. 97-114, out./dez. 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA, Márcio Túlio. **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000. p. 36-76.

BERCOVICI, Gilberto. Instabilidade constitucional e direitos sociais na Era Vargas (1930-1964). In.: BITTAR, Eduardo C. B. (org.). **História do direito brasileiro**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 266-304.

BERNARDES, Célia Regina Ody. Poder judiciário é retrato da desigualdade de Gênero. **Justificando**. Coluna Sororidade em pauta de 15 de março de 2017. Disponível em: [http://justificando.com/2017/03/15/poder-judiciario-e-retrato-da-desigualdade-de-genero/#\\_ftn1](http://justificando.com/2017/03/15/poder-judiciario-e-retrato-da-desigualdade-de-genero/#_ftn1). Acesso em: 10/11/2017.

BESSE, Susan K. **Modernizando a desigualdade**: reestruturação da ideologia de gênero no Brasil, 1914-1940. Tradução Lólio Lourenço de Oliveira. São Paulo: editorada Universidade de São Paulo, 1999.

BLAY, Eva Alterman. Como as mulheres se construíram como agentes políticas e democráticas: o caso brasileiro. In.: BLAY, Eva Alterman; AVELAR, Lucia. (orgs.). **50 anos de feminismo**: Argentina, Brasil e Chile: a construção das mulheres como atores políticos e democráticos. São Paulo: Edusp, 2017. p. 65-98

BRASIL, Câmara dos Deputados. Carta das Mulheres aos constituintes. Documento disponível em: [http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf](http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf). Acesso em: 01/12/2017.

BRASIL, **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-1934-16-julho-1934-365196-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 21/11/2017.

BRASIL, **DECRETO 21.417**, DE 17 DE MAIO DE 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>. Acesso em: 21/11/2017.

BRASIL, **DECRETO-LEI Nº 2.548**, DE 31 DE AGOSTO DE 1940. Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em: 21/11/2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **A constituinte e as mulheres**. Disponível em: [http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf](http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf). Acesso em: 01/12/2017.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – **PNAD Contínua, referente ao 4º trimestre de 2016**. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad\\_continua/default\\_novos\\_indicadores.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default_novos_indicadores.shtm).> Acesso em: 09/04/2017.

BRASIL. **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 14/01/2018.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75 de 1993**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm). Acesso em: 14/12/2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho na análise da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, divulgada em setembro de 2016. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>. Acesso em: 09/04/2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **A Constituição e o Supremo** [recurso eletrônico] / Supremo Tribunal Federal. — 5. ed. atual. até a EC 90/2015. — Brasília : STF, Secretaria de Documentação, 2016. Disponível em: [www.stf.jus.br/aconstituicao eosupremo/](http://www.stf.jus.br/aconstituicao eosupremo/). Acesso em 13/01/2017

CALIL, Lea Elisa Silingowski. **História do direito do trabalho da mulher**: aspectos histórico-sociológicos do início da república ao final deste século. São Paulo: Ltr, 2000.

CALLAGE, Fernando. A influência da “Rerum Novarum” na legislação trabalhista brasileira. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO SOCIAL, 1, 1941, São Paulo. **Anais do Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social** (v. 1). Rio de Janeiro: Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, 1943. p. 173-192.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil**: o longo caminho. 2 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

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

CEZARINO JÚNIOR, A. F. A influência da encíclica “Rerum Novarum” na legislação social brasileira. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO SOCIAL, 1, 1941, São Paulo. **Anais do Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social** (v. 1). Rio de Janeiro: Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, 1943.

COLLOR, Lindolfo. Exposição que justificou o Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932. In: LIMA, Mario de Almeida (org.). **Origens da legislação trabalhista brasileira**. Porto Alegre: Fundação Paulo do Couto e Silva, 1991. p. 171-176.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Agência CNJ de Notícias. **Mulheres representam 37,3% dos magistrados em atividade em todo o país**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84432-percentual-de-mulheres-em-atividade-na-magistratura-brasileira-e-de-37-3>. Acesso em 05/01/2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Departamento de pesquisas judiciais. **Censo do Poder Judiciário**. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/dpj/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 05/01/2018.

CORRÊA, Lenio Bentes. O papel das normas internacionais do trabalho no mundo globalizado. In: SANTOS, Jerônimo Jesus dos (org.). **Temas aplicados de direito do trabalho & estudos de direito público**. São Paulo: LTr, 2012.

CORTÊS, Iáris Ramalho. A trilha legislativa da mulher. PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2013, p. 260-285.

ETHOS Instituto. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. 6 ed. São Paulo: ETHOS, maio 2016. Disponível em: [https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil\\_Social\\_Tacial\\_Genero\\_500empresas.pdf](https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf). Acesso em: 10/11/2017.

FACHIN, Melina. **Direitos humanos e desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Renovar, 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O papel da justiça do trabalho na promoção da igualdade de gênero**. Dissertação. Mestrado em Direito Político e Econômico – Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2013.

FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Revista de Estudos Feministas**, v. 15, n 2. Florianópolis: Maio/agosto 2007. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2007000200002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2007000200002). Acesso em: 17/11/2017.

GOMES, Angela de Castro. Autoritarismo e corporativismo no Brasil: intelectuais e construção do mito Vargas. In.: MARTINHO, Francisco Carlos Palomanes; PINTO, Antônio Costa (orgs.). **O corporativismo em português: estado, política e sociedade no salazarismo e no varguismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007. p.79-107.

GOSDAL, Thereza Cristina. Diferença de gênero e discriminação no trabalho. In.: PENIDO, Laís de Oliveira. **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília, DF: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 305-317.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**. Curitiba: Genesis, 2003.

GROSSI, Paulo. **Mitologias jurídicas da modernidade**. 2 ed. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2007.

GUIMARÃES, Antonio Sergio A. Sociologia e natureza: classes, raças e sexos. In.: ABREU, Alice Rangel de Paiva, HIRATA, Helena, LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero**

**e trabalho no Brasil e na França:** perspectivas interseccionais. Trad. Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 27-37.

HIRATA, Helena. DOARÉ, Hélienè Le. Os paradoxos da globalização. In.: FARIA, Nalu. NOBRE, Miriam (Orgs.). **O trabalho das mulheres:** tendências contraditórias. São Paulo: SOF, 1999. p. 9-31.

HIRSCHL, Ran. The Question of Case Selection in Comparative Constitutional Law. **American Journal of Comparative Law**, Vol. 53, No. 1, pp. 125-155, Winter 2005; U Toronto, Lega IStudies Research Paper No. 901700. Disponível em SSRN: <http://ssrn.com/abstract=901700>

HOBSBAWM, E. J. Homem e mulher: imagens da esquerda. **Mundos do Trabalho**. Trad. Waldea Barcelos e Sandra Bedran. 4 ed revista. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005. p. 123-148.

HUNT, Lynn. **A invenção dos direitos humanos:** uma história. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **WomenatWork:** trends 2016. Genebra: International Labour Office, 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_457317/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang-en/index.htm).> Acesso em: 09/04/2017.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho. In.: HIRATA, Helena. et al. (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 67-75.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In.: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. (orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França:** perspectivas interseccionais. Trad. Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 17-26.

LIMA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho**. Tese (doutorado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010.

LOMBARDI, Maria Rosa. GONZALEZ, Débora de Fina. Engenharia e gênero: as mutações do último decênio no Brasil. In.: ABREU, Alice Rangel de Paiva, HIRATA, Helena, LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França:** perspectivas interseccionais. Trad. Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 171-181.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu** [online]. 2006, n.26, pp.405-430. ISSN 1809-4449. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332006000100016&script=sci\\_abstract&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332006000100016&script=sci_abstract&lng=pt). Acesso em 01/12/2017.

MALUF, Mariana; MOTT, Maria Lúcia. Recônditos do mundo feminino. In.: NOVAIS, Fernando A. (Coord.); SEVCENKI, Nicolau (Org.). **História da vida privada no**

**Brasil:** República: da Belle Époque à era do rádio. 9 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. p. 367-421.

MARTINHO, Francisco Carlos Palomanes. Corporativismo e trabalho: Estado, classes trabalhadoras e organização sindical. In.: MARTINHO, Francisco Carlos Palomanes; PINTO, António Costa (orgs.). **O corporativismo em português:** estado, política e sociedade no salazarismo e no varguismo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007. p.45-77

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova história das mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto, 2013. p. 126-147.

MIGUEL, Luis Felipe. A identidade e a diferença. In.: BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e política:** uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 79-94.

MIGUEL, Luis Felipe. A igualdade e a diferença. In.: BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e política:** uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 63-77.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Áreas de atuação. Disponível em: <http://www.prt9.mpt.mp.br/mpt-pr/areas-de-atuacao>. Acesso em: 14/01/2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assessoria de Comunicação MPT/PR. Grupo de Estudos Interinstitucional de Gênero define estratégias para alinhar critérios de pesquisa. Notícia 19/12/2017. Disponível em: <http://www.prt9.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-pr/45-noticias-prt-curitiba/986-grupo-de-estudos-interinstitucional-de-genero-define-estrategias-para-alinhar-criterios-de-pesquisa>. Acesso em: 08/01/2018.

NEDELSKY, Jennifer. The gendered division of household labor: in issue of constitutional rights. In.: BAINES, Beverley, et all (org.). **Feminist Constitutionalism:** global perspectives. New York: Cambridge University Press, 2012. p. 15-47.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho:** da proteção à promoção de igualdade. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Adriana Vidal de. **A constituição da mulher brasileira:** uma análise dos estereótipos de gênero na Assembléia Constituinte de 1987-1988 e suas consequências no texto constitucional. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Direito, Rio de Janeiro: 2012.

OLIVEIRA, Adriana Vidal de. Gênero, direitos e cuidados (15 de setembro de 2017). **Café filosófico.** Instituto CPFL. Campinas, 2017. Disponível em: <http://www.institutocpfl.org.br/2017/09/15/genero-direito-e-cuidados-com-adriana-vidal-de-oliveira/>. Acesso em 15/12/2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero. 2 ed. Lisboa: OIT, 2007. Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/content/abc-dos-direitos-das-mulheres-trabalhadoras-e-da-igualdade-de-genero>. Acesso em: 05/01/2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções não ratificadas pelo Brasil. Disponível em [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242947/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm). Acesso em 17/04/2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17/04/2017.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. Tradução Angela M. S. Correa. 2 ed. São Paulo: Contexto, 2017.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história**: operários, mulheres e prisioneiros. Tradução Denise Bottmann. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2006.

PIOVESAN, Flávia. Proteção dos direitos humanos sob as perspectivas de raça, etnia, gênero e orientação sexual: perspectivas do constitucionalismo brasileiro à luz dos sistemas global e regional de proteção. In: BERTOLDI, Márcia Rodrigues; GASTAL, Alexandre Fernandes; CARDOSO, Simone Tassinari (Org.). **Direitos fundamentais e vulnerabilidade social**: em homenagem ao professor Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livr. do Advogado, 2016. p. 35-58.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In.: DEL PRIORE, Mary (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2007. p. 578-606.

REPÚBLICA PORTUGUESA. Assembléia da República. Lei nº 62/2017. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/107791612/details/maximized>. Acesso em: 17/04/2017.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

SAMUEL, Geoffrey. **An introduction to comparative Law theory and method**. Oxford: Hart, 2014.

SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL. Súmula 339. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=339.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>. Acesso em: 05/01/2018.

SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL. Súmula vinculante 37. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=37.NUME.%20E%20S.FLSV.&base=baseSumulasVinculantes>. Acesso em: 05/01/2018.

TEIXEIRA, Daniel. V. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. **Revista Direito GV**, v. 6, p. 253-274, 2010.

THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. São Paulo: Ltr: 2012.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Assessoria de Comunicação do TRT-PR. Grupo de Estudos Interinstitucional de Gênero promove reunião estratégica para ações de 2018. Notícia publicada em 08/01/2018. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6568432>. Acesso em: 08/01/2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Composição**: gabinete dos desembargadores. Curitiba, 2018. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=5&pagina=GABINETES>. Acesso em: 05/01/2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Coordenadoria de estatística e pesquisa do TST. **Relatório geral da Justiça do Trabalho**. Relatório analítico 2016. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/cf56215a-7bc5-39ec-44d7-7f708a372b24>. Acesso em: 14/12/2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SBDI I. **Orientação Jurisprudencial**. Disponível em: Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_281.htm#TEMA297](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_281.htm#TEMA297). Acesso em: 05/01/2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em: 14/12/2017.

TUSHNET, Mark. **Comparative constitutional law**. Northampton: EF, 2014.

VALCKE, Catherine. Reflections on comparative Law methodology – getting inside contract law. in: ADAMS, M. e BOMHOFF, J. **Practice and theory in comparative law**. New York:CambrigeUniversity Press, 2012.

VARIKAS, Eleni. Igualdade. In.: HIRATA, Helena. et al. (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 116-122.

VATICANO. Carta Encíclica «*Rerum Novarum*» **Sobre a condição dos operários**. Papa Leão XIII. *Libreria Editrice* Vaticana. Disponível em: [https://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](https://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em: 14/12/2017.

VIVEIROS DE CASTRO, Augusto Olympio. **A questão social**. Rio de Janeiro: Candido de Oliveira, 1920.

## ANEXO A

A C Ó R D ã O  
7ª Turma  
GMCB/rf/fc

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO.**

Constatada a divergência jurisprudencial, impõe-se o provimento do agravo de instrumento, para que o recurso de revista seja processado.

**Agravo de instrumento a que se dá provimento.**

**RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. IMPOSSIBILIDADE. ARTIGO 37, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. OJ Nº 297 DA SBDI-1. PROVIMENTO.**

O direito à equiparação salarial de qualquer natureza tem inspiração no princípio da isonomia, o que abrange sua vertente sexual, e este em nenhuma hipótese obriga o Município a corrigir os salários de seus servidores públicos, por força do artigo 37, XIII, da Constituição Federal, consoante Orientação Jurisprudencial nº 297 da SBDI-1.

Nesse contexto, a decisão recorrida, que reconhecia o direito a equivalência salarial entre as reclamantes e o guardas municipais masculinos, merece reforma, para que o pedido inicial seja julgado improcedente.

**Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1071/2000-097-15-40.0**, em que é Recorrente **MUNICÍPIO DE VINHEDO** e é Recorrida **ALESSANDRA MORI VICENTE E OUTROS**.

Insurge-se o reclamado, por meio de agravo de instrumento, contra decisão proferida pela Vice-Presidência do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que negou seguimento ao seu recurso de revista por julgar ausente pressuposto de admissibilidade específico (fl. 232).

Alega o reclamado, em síntese, que o seu apelo merece ser destrancado, porquanto devidamente comprovado o enquadramento da hipótese vertente no artigo 896, "a" e "c", da CLT (fls. 2/12).

Contramínuta acostada às fls. 236/245 e contra-razões ao recurso de revista incrustradas às fls. 244/247.

O d. Ministério Público do Trabalho opinou pelo conhecimento do apelo e, no mérito, pelo seu não provimento (fls. 251/252).

É o relatório.

## **V O T O**

### **A) AGRAVO DE INSTRUMENTO**

#### **1. CONHECIMENTO**

Tempestivo (fls. 233 e 2) e com regularidade de representação (fl. 108), **conheço** do agravo de instrumento.

#### **2. MÉRITO**

##### **2.1. SERVIDOR PÚBLICO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL.**

O egrégio Tribunal Regional, ao examinar o recurso ordinário interposto pelo reclamado, decidiu, neste

particular, negar-lhe provimento. Expôs os seguintes fundamentos:

“(…)

Diante disso, indiscutível que as guardas municipais do sexo feminino desempenham as mesmas funções e atividades “de maior complexidade” dos guardas municipais masculinos.

(…)

Como bem ressaltou o I. Juízo de origem, não há que se falar se a Justiça do Trabalho tem ou não competência para reajustar os salários dos servidores públicos celetistas, bem como, se há possibilidade ou não de aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT, quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, pois o caso em questão demonstra, flagrantemente, descumprimento ao princípio constitucional da isonomia, enquanto o Reclamado insiste na discussão na tese de ‘aumento salarial’.

Se o Reclamado está obrigado a agir sob os critérios da legalidade, impessoalidade e moralidade, ao criar desigualdade injustificada para as guardas municipais do sexo feminino, sem qualquer motivação plausível, devidamente transcrita na Lei que criou tal função (Lei nº 2.163/94 que alterou a Lei nº 2.103/93 – fls. 333/381), cometeu ilegal e injusta discriminação, daí surgindo a aplicação do princípio constitucional e objetivo do país de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CF).

No plano dos direitos sociais a Constituição veda a discriminação, como se lê no inciso XXX do art. 7º, no tocante a salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, e a Lei nº 9029/95, em seu art. 1º, cuidou expressamente que ‘fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou seja manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal’.

Ademais, não é sem conseqüência que o Constituinte de 1988 decidiu destacar, em um só inciso específico (art. 5º, I), que *‘homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição’*. Nota-se que é uma regra que resume décadas de lutas das mulheres contra discriminações. Não é igualdade perante a lei, mas igualdade em direitos e obrigações. Significa que existem dois termos concretos de comparação: homens de um lado e mulheres de outro. Onde houver um homem e uma mulher, qualquer tratamento desigual entre eles, a propósito de situações pertinentes a ambos os sexos, constituirá uma infringência constitucional. Aqui a igualdade não é apenas no confronto marido e mulher, no lar ou na família. Só valem as discriminações feitas pela própria Constituição e sempre em favor da mulher, como, por exemplo, a aposentadoria da mulher com menor tempo de serviço e de idade que o homem (art. 40, III e 201, §7º, I e II).

São inúmeros os debates doutrinários, as discussões e até as lutas em torno do direito de igualdade sobre a concepção do papel da mulher e do homem na sociedade, em todos os campos de atividade, onde se destaca principalmente a idéia da igualdade de direitos e da não-discriminação.

A modificação de conceitos não é recente e no plano internacional, o mais importante documento é, sem dúvida, a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1975, ratificada pelo Brasil e promulgada através do Decreto nº 89.460, de 20.03.84. O artigo 11 dessa Convenção diz respeito com a não-discriminação da mulher nas questões de emprego e profissão, e, entre outras disposições, merece transcrição:

(...)

A própria Organização Internacional do Trabalho, que, como se vê, editou diversas Convenções de cunho evidentemente protecionista, já começa a se preocupar com a discriminação sofrida pela mulher no trabalho, merecendo realce as Convenções nºs. 11/58 e 156/81.

Ainda no âmbito da OIT, Conselho da Administração criou um ‘Comitê sobre a Discriminação’, que elabora relatórios

periódicos sobre o tema (cr. Arnaldo Sussekind, 'Direito Internacional do Trabalho', LTr, 1987, p. 298).

De grande importância também é a 'Declaração sobre a Igualdade de Oportunidade e Tratamento para Trabalhadores', adotada na 60ª Conferência Internacional do Trabalho, de 1975, propondo a revisão das leis que limitam a integração das mulheres na força de trabalho, impedindo a igualdade com o homem (cf. A. Sussekind, 'Tratados ratificados pelo Brasil', Ed. Freitas Bastos, 1981).

Assim, a isonomia entre homens e mulheres, notadamente quanto ao trabalho de igual valor, é amplamente amparada por inúmeras normas, nacionais e estrangeiras.

Voltando ao caso dos autos, não se vê nenhum motivo para a discriminação de vencimentos das reclamantes em relação aos guardas do sexo masculino, em face da inexistência de uma só atividade 'de maior complexidade' por estas que primeiras não exerçam, não podendo o Reclamado tratar iguais de forma desigual.

Outrossim, aqui não cabe qualquer discussão quanto a constitucionalidade ou não da Lei que criou a função da guarda municipal feminina no Município de Vinhedo, até porque se ela fosse inconstitucional seria apenas em relação as ora reclamantes.

Por fim, a questão não deve ser apreciada sob a ótica da norma contida no art. 169, §1º, inc. I, da Constituição Federal e Súmula 339 do C. Supremo Tribunal Federal, pois inaplicáveis à hipótese presente, não se tratando de regimes jurídicos distintos e direitos diversos, eis que todos os guardas municipais (masculinos e femininos) foram admitidos após regular provação em concurso público e contrato de trabalho regido pelas normas da CLT, para cargos e atribuições iguais ou assemelhados, conforme exceção contida no art. 39, §1º, da Constituição Federal.

Diante disso, razão não assiste ao Reclamado, mantendo-se a r. sentença de Origem em sua integridade" (fls. 190/194).

Contra esse v. acórdão regional, o reclamado opôs embargos de declaração (fls. 197/202), os quais foram parcialmente acolhidos, apenas para acrescentar fundamentos,

sem, contudo, emprestar efeito modificativo ao julgado (fls. 204/207).

Inconformado, o reclamado interpôs recurso de revista, ao argumento de que a egrégia Corte Regional, ao assim decidir, teria contrariado a orientação da Súmula nº 339 do excelso Supremo Tribunal Federal, suscitado divergência jurisprudencial e violados os artigos 37, II, XIII e X; 61, § 1º, II, "a"; e 169, §1º, I, da Constituição Federal; 461, §§ 1º e 2º, da CLT (fls. 209/230).

Não obstante, o juízo de admissibilidade a quo denegou seguimento ao recurso de revista, por julgar ausente pressuposto de admissibilidade específico (fls. 125/127).

Na presente minuta, o reclamado impugna a decisão denegatória e reitera as alegações anteriormente expendidas (fls. 2/12).

Efetivamente, assiste-lhe razão.

Como visto, a decisão recorrida, após registrar que as reclamantes desempenham as mesmas funções e atividades dos guardas municipais masculinos, com amparo no princípio da isonomia sexual, declarou o direito à equiparação salarial no âmbito do serviço público municipal.

Transcrito nas razões do recurso de revista e na minuta do agravo de instrumento (fls. 218/219 e 10), o v. acórdão paradigma proferido pela SBDI-1 deste Tribunal negou peremptoriamente a possibilidade de equiparação de qualquer natureza para o efeito da remuneração do pessoal do serviço público.

Dessarte, por julgar comprovada a divergência jurisprudencial, **dou provimento** ao agravo de instrumento em exame para determinar o processamento do recurso de revista interposto pelo reclamado.

Com fulcro, então, no artigo 897, § 7º, da CLT, passa esta Turma ao exame do recurso de revista destrancado.

## **B) RECURSO DE REVISTA**

## 1. CONHECIMENTO

### 1.1. PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal, considerados a tempestividade (fls. 208 e 209), a representação regular (fl. 108) e a desnecessidade de preparo, passo ao exame dos pressupostos intrínsecos.

### 1.2. PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

#### 1.2.1. SERVIDOR PÚBLICO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

##### RAZÕES DE CONHECIMENTO

Reportando-me à fundamentação lançada sob o tópico A/2.1., julgo demonstrada a noticiada divergência jurisprudencial.

Destarte, com fundamento no artigo 896, "a", da CLT, **conheço** do presente recurso de revista.

## 2. MÉRITO

### 2.1. SERVIDOR PÚBLICO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

##### RAZÕES DE PROVIMENTO

Com efeito, o direito à equiparação salarial de qualquer natureza tem inspiração no princípio da isonomia, o que abrange sua vertente sexual, e este em nenhuma hipótese obriga o Município a corrigir os salários de seus servidores públicos, por força do artigo 37, XIII, da Constituição Federal.

Nesse sentido, o entendimento sedimentado pela SBDI-1 deste Tribunal, consagrado na Orientação Jurisprudencial nº 297, que preconiza:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL. ART. 37, XIII, DA CF/88. O art. 37, inciso XIII, da CF/88, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.”

Em suma, a pretensão dos reclamantes, porque servidores públicos do Município, ainda que regidos pela CLT, tem como obstáculo intransponível a norma do artigo 37, XIII, da Constituição Federal, consoante interpretação conferida pela OJ nº 297 da SBDI-1.

Nesse contexto, **dou provimento** ao recurso de revista do reclamado, para julgar improcedente o pedido inicial, com inversão do ônus da sucumbência.

#### **ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o processamento do recurso de revista. Por unanimidade, conhecer do recurso de revista, com fundamento no artigo 896, “a”, da CLT, para, no mérito, dar-lhe provimento e julgar improcedente o pedido inicial.

Brasília, 18 de fevereiro de 2009.

**CAPUTO BASTOS**  
Ministro Relator

**ANEXO B**

**A C Ó R D ã O**  
7ª Turma  
GMCB/rf/fc

**EMBARGOS DE DECLARAÇÃO.  
OMISSÃO. INEXISTÊNCIA.  
DESPROVIMENTO.**

1. No caso, o órgão julgador expôs o entendimento de que o princípio da isonomia sexual não autoriza a equivalência salarial no âmbito da Administração Pública, por força do artigo 37, XIII, da Lei Maior. Isso porque o direito a maior contraprestação, em última análise, resultaria na equiparação salarial vedada em nosso ordenamento jurídico.

2. Assim, a decisão enfrentou detidamente o tema "isonomia sexual" apresentado na causa de pedir, embora tenha negado os efeitos pretendidos pelas reclamantes. Logo, não há falar em omissão no julgado.

**3. Embargos de declaração a que se nega provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº **TST-ED-RR-1071/2000-097-15-40.0**, em que é Embargante **ALESSANDRA MORI VICENTE E OUTRAS** e é Embargado **MUNICÍPIO DE VINHEDO**.

As embargantes opõem embargos de declaração contra acórdão de fls. 269/276, ao argumento de que a decisão padece de omissão (fls. 278/288).

É o relatório.

## V O T O

### 1. CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço dos embargos de declaração.

### 2. MÉRITO

As embargantes indicam omissão no julgado, ao argumento de que as questões não foram apreciadas à luz dos artigos 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição Federal.

Tais dispositivos constitucionais versam sobre o princípio da igualdade sexual, o segundo especificamente no campo das relações do trabalho, tendo as reclamantes os utilizado como causa de pedir para o pleito de diferenças salariais em relação à remuneração dos guardas municipais do sexo masculino.

Com efeito, o vício de omissão ocorre quando aspecto veiculado nas razões do recurso, atinente ao pedido ou à causa de pedir, que deveria necessariamente ser abordado no julgamento, não é examinado.

No caso, a questão foi integralmente apreciada, tendo o órgão julgador firmado o entendimento de que o princípio da isonomia sexual não autoriza a equivalência salarial no âmbito da Administração Pública, por força do artigo 37, XIII, da Lei Maior.

Nesse sentido, inclusive, a interpretação da norma constitucional consagrada na Orientação Jurisprudencial nº 297 da SBDI-1, que destaca a **impossibilidade de equiparação salarial de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal** do serviço público.

Portanto, a isonomia não confere o direito a maior contraprestação, pois, em última análise, resultaria na equiparação salarial vedada em nosso ordenamento jurídico.

Ademais, toda e qualquer natureza de equiparação salarial tem inspiração no princípio da isonomia, como destacado na decisão recorrida.

Por outro lado, embora o v. acórdão não tenha mencionado expressamente os artigos 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição Federal, enfrentou detidamente o tema "isonomia sexual", como apresentado na causa de pedir das autoras da demanda, negando, contudo, os efeitos pretendidos pelas reclamantes.

Nesse contexto, não há falar em omissão, e outro equívoco porventura existente no julgamento não consiste em vício formal sanável pela estreita via dos embargos de declaração.

**Nego provimento.**

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer dos embargos de declaração e, no mérito, negar-lhes provimento.

Brasília, 02 de junho de 2009.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**CAPUTO BASTOS**  
**Ministro Relator**

**ANEXO C****RECURSO EXTRAORDINÁRIO**

Recorrentes: **ALESSANDRA MORI VICENTE E OUTRAS**  
Advogado : Dr. José Roberto Cunha  
Recorrido : **MUNICÍPIO DE VINHEDO**  
Advogada : Dra. Neuci Giselda Lopes  
JOD/vm/fv

**DECISÃO**

A Eg. Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, mediante o v. acórdão de fls. 269/276, conheceu do Recurso de Revista interposto pelo Município Reclamado no tocante ao tema "servidor público - equiparação salarial", por divergência jurisprudencial. Quanto ao mérito, deu-lhe provimento para julgar improcedente o pedido de diferenças salariais vindicadas com fundamento no princípio da isonomia.

Em síntese, a Eg. Turma, ao apreciar a controvérsia relativa ao eventual direito de as Reclamantes, todas guardas municipais do sexo feminino, auferirem equiparação de vencimentos com os guardas municipais do sexo masculino, fez incidir a diretriz perfilhada na Orientação Jurisprudencial nº 297 da Eg. SBDI1 do TST, de seguinte teor:

“O art. 37, inciso XIII, da CF/88, veda a equiparação salarial de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.”

Ao julgar os Embargos de Declaração interpostos pelas Reclamantes, a Eg. Sétima Turma, a despeito de negar-lhes provimento, suplementou a prestação jurisdicional, asseverando textualmente:

“As embargantes indicam omissão no julgado, ao argumento de que as questões não foram apreciadas à luz dos artigos 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição Federal.

Tais dispositivos constitucionais versam sobre o princípio da igualdade sexual, o segundo especificamente no campo das

relações do trabalho, tendo as reclamantes os utilizado como causa de pedir para o pleito de diferenças salariais em relação à remuneração dos guardas municipais do sexo masculino.

(...)

No caso, a questão foi integralmente apreciada, tendo o órgão julgador firmado o entendimento de que o princípio da isonomia sexual não autoriza a equivalência salarial no âmbito da Administração Pública, por força do artigo 37, XIII, da Lei Maior.”  
(fl. 292)

Irresignadas, as Reclamantes interpõem Recurso Extraordinário, com fulcro no art. 102, III, “a”, da Constituição Federal (fls. 296/311). Apontam vulneração às disposições dos arts. 5º, inciso I, e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal.

Contrarrazões às fls. 335/349.

É o relatório. Decido.

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade concernentes à tempestividade (fls. 294 e 296), à regularidade de representação processual (fls. 69/87) e ao preparo (fl. 312).

Há alegação, em preliminar, de repercussão geral da questão constitucional debatida (fls. 297/298).

O presente Recurso Extraordinário, todavia, não é admissível.

Discute-se, na espécie, eventual direito de as Reclamantes, guardas municipais concursadas, regidas pela CLT, obterem, por via judicial, acréscimo salarial na ordem de 13,63%, a fim de alcançarem o mesmo vencimento básico pago aos guardas municipais do sexo masculino, dada a suposta identidade entre as atividades desempenhadas por ambos.

Sucede, todavia, que tal pretensão esbarra na diretriz perfilhada na Súmula nº 339 do Supremo Tribunal Federal, que sinaliza no seguinte sentido:

“Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos, sob fundamento de isonomia.”

Nesse sentido caminha a jurisprudência pacífica do STF, a teor dos seguintes julgados:

“EMENTA: ADMINISTRATIVO. AUSÊNCIA DE PEÇA ESSENCIAL. SÚMULA 288 DO STF. AUMENTO DE VENCIMENTOS. ISONOMIA. SÚMULA 339 DO STF. ANÁLISE DE NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS. AGRAVO IMPROVIDO. (...) III - Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob fundamento de isonomia (Súmula 339 do STF). IV - A apreciação dos temas constitucionais, no caso, depende do prévio exame de normas infraconstitucionais. A afronta à Constituição, se ocorrente, seria indireta. Incabível, portanto, o recurso extraordinário. Precedentes. V - Agravo regimental improvido.” (AI 693.769-AgR, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, 1ª Turma, DJE 27/3/2009)

“EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. LEGISLAÇÃO LOCAL. SÚMULA N. 280 DO STF. ISONOMIA. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA N. 339 DO STF. 1. Para dissentir-se do acórdão impugnado seria necessária a análise da legislação local que disciplina a espécie. Incide o óbice da Súmula n. 280 do STF. 2. A jurisprudência do STF fixou entendimento no sentido de que ‘*não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa aumentar vencimentos de servidores públicos, sob fundamento de isonomia*’. Incidência do óbice da Súmula 339 do STF. Precedentes. Agravo regimental a que se nega provimento.” (RE 464.800-AgR, Rel. Min. Eros Grau, 2ª Turma, DJE 1º/8/2008)

“Vencimentos: isonomia: inadmissibilidade de equiparação por decisão judicial, com base no art. 39, § 1º, CF, redação original, sob o fundamento de identidade de atribuições: incidência da Súmula 339: Precedentes.” (RE 228.522, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, 1ª Turma, DJ 14/12/2001)

“REMUNERAÇÃO FUNCIONAL - EXCLUSÃO DE BENEFÍCIO - PRETENDIDA EXTENSÃO JURISDICIONAL, A SERVIDOR PRETERIDO, DE DETERMINADA VANTAGEM PECUNIÁRIA - INADMISSIBILIDADE - RESERVA DE LEI E POSTULADO DA SEPARAÇÃO DE PODERES - AGRAVO IMPROVIDO. - O Poder Judiciário - que não dispõe de função legislativa - não pode conceder, a servidores públicos, sob fundamento de isonomia, mesmo que se trate de hipótese de exclusão de benefício, a extensão, por via jurisdicional, de vantagens pecuniárias que foram outorgadas, por lei, a determinada categoria de agentes estatais. - A Súmula 339 do Supremo Tribunal Federal - que consagra específica projeção do princípio da separação de poderes - foi recebida pela Carta Política de 1988, revestindo-se, em conseqüência, de plena eficácia e de integral aplicabilidade sob a vigente ordem constitucional. Precedentes.”

*(AI 273.561-AgR, Rel. Min. Celso de Mello, 2ª Turma, DJ 4/10/2002)*

Ante a incidência da Súmula nº 339 do TST à hipótese vertente, portanto, não diviso afronta às disposições dos arts. 5º, inciso I, e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal.

**Denego seguimento** ao Recurso Extraordinário.  
Publique-se.

Brasília, 11 de dezembro de 2009.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**JOAO ORESTE DALAZEN**  
Ministro Vice-Presidente do TST

Q1d Quadros, Carolina de  
Desigualdade salarial em razão de gênero e  
jurisdição trabalhista / Carolina de Quadros. – Curitiba,  
2018.  
136 f.

Orientadora: Profa. Dra. Estefânia Maria de Queiroz  
Barboza  
Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro  
Universitário Internacional UNINTER.

1. Direitos das mulheres – Brasil. 2. Igualdade perante a  
lei. 3. Discriminação de sexo no emprego. 4. Relações  
trabalhistas. I. Título.

CDD 340

Catálogo na fonte: Célia Regina Pinheiro Vasques - CRB-9/1180

**CENTRO UNIVERSITÁRIO INTERNACIONAL - UNINTER  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO  
MESTRADO ACADÊMICO**

**DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO E JURISDIÇÃO  
TRABALHISTA**

CURITIBA – PR  
2018

**CAROLINA DE QUADROS**

**DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO E JURISDIÇÃO  
TRABALHISTA**

Dissertação apresentada ao Mestrado Acadêmico em  
Direito do Centro Universitário Internacional -  
UNINTER, na Linha de Pesquisa Jurisdição e  
Processo na Contemporaneidade.

Orientação: Profa. Dra. Estefânia Maria de  
Queiroz Barboza

CURITIBA – PR  
2018

## **CAROLINA DE QUADROS**

### **DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO E JURISDIÇÃO TRABALHISTA**

Dissertação de Mestrado em Direito apresentada ao Centro Universitário Internacional - UNINTER, na Linha de Pesquisa Jurisdição e Processo na Contemporaneidade. Conferido pela Banca Examinadora formada pelos professores:

#### **ORIENTADORA**

Estefânia Maria Queiroz Barboza

Doutora e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasil. Professora no Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Internacional UNINTER – Brasil e na Faculdade de Direito e no Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná – UFPR, Brasil.

#### **AVALIADORES**

Melina Girardi Fachin

Doutora e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil. Professora na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná – UFPR, Brasil.

Thereza Cristina Gosdal

Doutora e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná, UFPR, Brasil. Professora na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, UFPR, Brasil e Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – Paraná.

Walter Guandalini Junior

Doutor e Mestre em pela Universidade Federal do Paraná, UFPR, Brasil. Professor no programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Internacional UNINTER e na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, UFPR, Brasil.

Curitiba, 22 de fevereiro de 2018.

Este estudo rendeu reflexões muito importantes sobre as mulheres que estão ao meu redor, compreendendo melhor seus ensinamentos e suas contradições. Dedico este trabalho àquelas que se reconhecem por suas profissões e valorizam o trabalho como fonte de independência, minha mãe Marivete e minha avó paterna D. Galiana, que certamente estaria orgulhosa.

## AGRADECIMENTOS

Pela orientação pontual, agradeço à Professora Estefânia Maria Queiroz Barboza, minha querida orientadora, com quem pude aprender lições de entusiasmo com a pesquisa acadêmica e que prontamente acolheu este estudo.

Agradeço aos professores do Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Internacional, André Peixoto De Souza, Andreza Cristina Baggio, António Manuel Hespanha, Alexandre Coutinho Pagliarini, Celso Luiz Ludwig, Doacir Gonçalves de Quadros, pois esta pesquisa tem muito das discussões de sala de aula e dos corredores da UNINTER, instituição que sou profundamente grata pela oportunidade de realização dessa pesquisa. Especialmente agradeço ao Professor Rui Carlo Dissenha, pelas importantes reflexões para o amadurecimento acadêmico proporcionadas pela disciplina de Metodologia da Pesquisa e também pelas precisas considerações feitas na banca de qualificação. Agradeço à Professora Vera Karan de Chueiri, pelas lições em Teoria da Constituição, no PPGD da UFPR, que também estão refletidas nessa pesquisa.

Com quem pude conviver e dividir experiências acadêmicas nesse percurso, meu sincero agradecimento a Antoine, Alexandre, Bernardo, Bruno, Cícero, Cleiton e Endrigo. Por compartilhar as discussões e angústias agradeço às queridas Karla, Andressa, Kellyana e Marta.

Ana Paula Bogo agradeço por estar tão presente também nessa caminhada. Maria Vitória, obrigada pela convivência que tanto acrescentou nesse percurso. À Raquel, à Carol Magnoni e à Julia agradeço pela preocupação e torcida. Agradeço ao Gustavo Favini por encorajar este trabalho.

Sou grata ao Nasser Ahmad Allan por compartilhar importantes fontes dessa pesquisa e se dispor ao debate do tema, com boas sugestões para o estudo. Agradeço aos amigos e colegas do escritório Declatra que de alguma forma contribuíram com a presente pesquisa, especialmente André, Ana Paula, Constance, Francine, Laura, Lenara, Mariana, Maria Valéria e Priscilla, pelo apoio.

Aos meus pais, Marivete Bassetto de Quadros e Emérico Arnaldo de Quadros, agradeço pelo exemplo e incentivo para a vida acadêmica. Especialmente agradeço

a minha mãe pela revisão do texto e formatação. Aos meus irmãos, Eduardo e Gustavo, minhas cunhadas Lucélia e Deise, aos meus sogros, Solange Freitas Hansen e Pedro Hansen Neto, agradeço pela torcida sempre pronta. Aos meus sobrinhos, Douglas, Letícia e Vinícius, por tornarem as coisas mais alegres e leves. Ao Thiago Freitas Hansen, agradeço por dividir esse percurso e, junto comigo, se deixar entusiasmar, além do meu agradecimento, registro o meu amor, reconhecimento e admiração.

## RESUMO

A presente dissertação busca enfrentar o problema da desigualdade salarial em razão de gênero, de maneira a compreender as questões que contribuem para a existência e permanência da desigualdade enfrentada por mulheres em relação aos homens, e, também, verificar a repercussão desse problema na jurisdição trabalhista, verificando-se se a referida desigualdade que está presente nas relações laborais se converte em demandas judiciais trabalhistas e qual é o tratamento dado pelo judiciário a estes litígios. Utilizando-se de análise a partir de referenciais histórico-sociológicos, pretende-se verificar como a cultura jurídica contribui para a construção de desigualdade, com a contextualização do trabalho da mulher, os desdobramentos legislativos para refletir sobre a problemática da discriminação salarial. Apresenta-se a abordagem da divisão sexual do trabalho e os efeitos para a discriminação, demonstrando-se a necessidade de se pensar a diferença para que a igualdade de gênero possa ser efetivada. Enfrenta-se o tratamento constitucional que é dado a temática, desde a Assembléia Nacional Constituinte, para compreender os desdobramentos para a questão trabalhista, com a alteração do paradigma protetivo para um paradigma promocional. Por fim, faz-se a análise das formas de discriminações no ambiente profissional, para então, através da pesquisa jurisprudencial verificar a existência ou não de demandas judiciais com a abordagem da discriminação salarial em razão de gênero, analisando-se os resultados. Propõe-se a partir da abordagem apresentar um diagnóstico do problema para se refletir sobre a efetivação da igualdade de gênero.

Palavras-chave: Jurisdição trabalhista. Cultura jurídica. Gênero. Igualdade de gênero. Desigualdade salarial.

## ABSTRACT

This essay seeks to address the gender pay inequality problem in order to understand the issues that contribute to the existence and permanence of the inequality faced by women in relation to men, as well as to verify the repercussion of this problem in the labor jurisdiction, verifying if the said inequality that is present in the industrial relations becomes labor judicial demands and what is the treatment given by the judiciary to these disputes. Using analysis based on historical-sociological references, it is intended to verify how the legal culture contributes to the construction of inequality, with the contextualization of women's work, legislative developments to reflect on the problem of wage discrimination. It presents the approach of the sexual division of labor and the effects for the discrimination, demonstrating the need to think the difference so that the equality of gender can be realized. The constitutional treatment given to the subject, from the National Constituent Assembly, is faced to understand the developments for the labor issue, with the change of the protective paradigm for a promotional paradigm. Finally, the analysis of the forms of discrimination in the professional environment is done, and then, through the jurisprudential research, verify the existence or not of lawsuits with the approach of gender wage discrimination, analyzing the results. It is proposed from the approach to present a diagnosis of the problem to reflect on the effectiveness of gender equality.

Keywords: Labor Jurisdiction. legal culture. Genre. gender equality. salary inequality.

## LISTA DE ANEXOS

|  |     |
|--|-----|
| Anexo A – AGRAVO DE INSTRUMENTO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO ..... | 122 |
| Anexo B – EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO. INEXISTÊNCIA. DESPROVIMENTO .....   | 130 |
| Anexo C – RECURSO EXTRAORDINÁRIO. NÃO ADMITIDO .....   | 133 |

## SUMÁRIO

|   |     |
|---|-----|
| <b>INTRODUÇÃO</b> .....   | 10  |
| <b>1 CULTURA JURÍDICA E A CONDIÇÃO DA MULHER TRABALHADORA NO BRASIL</b> .....                 | 13  |
| 1.1 O TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA NO INÍCIO DO SÉCULO XX: CONSIDERAÇÕES E REFLEXÕES .....   | 14  |
| 1.2 A CONSTRUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO FEMININO .....                                       | 23  |
| 1.3 O TRABALHO FEMININO NA ORDEM SOCIAL CORPORATIVISTA .....                                  | 28  |
| 1.4 DESIGUALDADE SALARIAL E GÊNERO NA CULTURA JURÍDICA BRASILEIRA .....                       | 40  |
| <b>2 IGUALDADE E GÊNERO</b> .....   | 50  |
| 2.1 DESIGUALDADE NATURALIZADA: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO ..... | 50  |
| 2.2 IGUALDADE DE GÊNERO .....   | 54  |
| 2.3 IGUALDADE DE GÊNERO E A CONSTITUIÇÃO DE 1988 .....  | 64  |
| <b>3 DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO E JURISDIÇÃO TRABALHISTA</b> .....              | 82  |
| 3.1 DISCRIMINAÇÃO DIRETA E INDIRETA .....   | 82  |
| 3.2 DISCRIMINAÇÃO HORIZONTAL, VERTICAL E DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO .....       | 84  |
| 3.3 JURISDIÇÃO TRABALHISTA E DESIGUALDADE SALARIAL .....                                      | 100 |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....   | 111 |
| <b>REFERÊNCIAS</b> .....  | 114 |
| <b>ANEXOS</b> .....   | 122 |

## INTRODUÇÃO

A igualdade entre homens e mulheres é prevista na ordem constitucional no *caput* do artigo 5º e reafirmada, já no inciso I do mesmo artigo. Apesar disso diversos indicadores e pesquisas demonstram e comprovam – de maneira taxativa e minuciosa – que são vários os obstáculos enfrentados pelas mulheres trabalhadoras no Brasil, dentre eles a desigualdade salarial em razão de gênero. A temática da discriminação salarial entre homens e mulheres como escopo de investigação, balizará a análise desses obstáculos e dos desdobramentos possíveis.

Muito decorrente do reconhecimento e desenvolvimento da doutrina dos direitos humanos e direitos fundamentais sociais, cada vez mais preocupadas com a questão da efetividade, assim como a crescente difusão e impacto dos movimentos feministas, parte da agenda política e jurisdicional contemporânea vem se ocupando de mecanismos jurídicos que procuram dar uma solução ao crônico problema da desigualdade de gênero, inclusive sob o enfoque do direito do trabalho.

Ainda que avanços possam ser identificados ao longo do tempo, materializados na implementação da busca de uma igualdade cada vez mais efetiva nesse campo específico, o cenário atual apontou para diagnósticos desconcertantes<sup>1</sup> que revelaram a permanência da desigualdade salarial em razão de gênero.

O fato de mulheres ganharem menos do que os homens é, portanto, o ponto de partida da presente pesquisa, pois se entende que é uma questão a ser analisada de forma interdisciplinar, seja para se entender esse fenômeno a partir do aspecto histórico, com as contribuições da sociologia e da ciência política para o pensamento jurídico.

Assim, justifica-se a pesquisa para entender os avanços já ocorridos e as rupturas ainda necessárias, que no âmbito do direito, podem abarcar tanto o aspecto normativo como também jurisdicional no que concerne a desigualdade salarial em razão de gênero.

---

<sup>1</sup> No âmbito global, partido de um índice de desigualdade salarial apresentado pela Organização Internacional do Trabalho, as mulheres ganham em média 23% a menos do que os homens (OIT, 2016). A situação de desigualdade salarial não é outra no cenário nacional, sendo que a diferença entre homens e mulheres é em média de 17%, conforme dados do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2017).

Um olhar acurado sobre questão da desigualdade mostra-se frutífero a partir do direito, não apenas numa perspectiva de análise normativa, mas também com um olhar atento para o papel que a cultura jurídica e a atuação jurisdicional cumprem neste diagnóstico.

Diante da importância do tema, pretender-se-á analisar a desigualdade salarial em razão de gênero como reflexo histórico e também resultado da cultura jurídica como subsídio para se verificar como é o tratamento da desigualdade salarial em razão de gênero na jurisdição trabalhista.

Questiona-se, no presente estudo, se a desigualdade salarial é tratada pela jurisdição trabalhista como questão de discriminação de gênero, para verificar como é a repercussão dessa questão no Poder Judiciário e qual é o posicionamento da instituição acerca das desigualdades de gênero que estão presentes nas relações laborais.

A presente pesquisa, para que possa cumprir com seu objetivo, estará subsidiada em pesquisa bibliográfica de autores de relevância interdisciplinar, os quais sustentam a fundamentação teórica e contribuem para entendimento da temática, juntamente com dados estatísticos.

Para cumprir com o objetivo da pesquisa, apresentar-se-á no primeiro momento a adoção do ponto de vista histórico-sociológico da condição jurídica da mulher trabalhadora, para entender a construção da desigualdade salarial em razão de gênero, no Brasil. Será adotado o ponto de vista histórico não com o objetivo de produzir uma leitura harmoniosa e evolucionista do passado, mas pelo contrário, para demonstrar as permanências na cultura jurídica de alguns aspectos de discriminação do trabalho da mulher frente ao trabalho masculino.

Em seguida, será feita a análise dos desdobramentos da divisão sexual do trabalho que tem como efeitos diversas desigualdades, assim como são analisados aspectos da igualdade de gênero e da diferença, para, então enfrentar como a Constituição tem tratado do direito à igualdade entre homem e mulher, desde a Assembléia Nacional Constituinte e quais as conseqüências para as normas de direito do trabalho que a alteração paradigmática constitucional proporcionou para promover a igualdade de gênero.

Na sequência, serão estudadas as vertentes da discriminação direta e indireta e problemas decorrentes, assim como os efeitos. Serão analisadas, também, a discriminação horizontal e vertical, com a reunião dos mais diversos dados que

demonstram o problema, assim como a desigualdade salarial em razão de gênero. A partir da confluência teórica, será verificado como a jurisdição trabalhista tem enfrentado o problema da desigualdade salarial em razão de gênero, em que será explicitado o método da pesquisa de jurisprudência realizada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e também do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, e serão analisados os resultados encontrados.

Serão analisadas as decisões judiciais pelo viés da seguinte observação: se as demandas que chegam ao judiciário confirmam ou silenciam a realidade de discriminação salarial em razão de gênero no ambiente de trabalho, ou seja, buscar-se-á identificar na perspectiva institucional do Poder Judiciário, se a questão de gênero é tratada nos processos, especialmente os que discutem desigualdade salarial, e qual é o olhar que a instituição jurisdicional tem, portanto, para o tema.

Ao final, apresenta-se o último momento da pesquisa em considerações finais, esperando-se que a partir da abordagem interdisciplinar adotada seja possível traçar um retrato do problema em questão como contribuição para subsidiar o conhecimento científico na área, diante da relevância do tema e propor reflexão para uma atuação da jurisdição trabalhista, na qual a questão da desigualdade de gênero não seja invisibilizada.

## 1 CULTURA JURÍDICA E A CONDIÇÃO DA MULHER TRABALHADORA NO BRASIL

Será analisada, a partir da perspectiva histórico-sociológica, a condição jurídica do trabalho feminino no Brasil com o objetivo de entender a construção da desigualdade salarial em razão de gênero.

Adota-se esse ponto de vista histórico não com o objetivo de produzir uma leitura harmoniosa e evolucionista do passado, mas pelo contrário, para demonstrar as permanências na cultura jurídica de alguns aspectos de discriminação do trabalho da mulher frente ao trabalho masculino.

Para compreender a formação do trabalho feminino moderno<sup>2</sup> no Brasil, ou seja, o trabalho regulamentado minimamente em preceitos do Direito do Trabalho, realizou-se um levantamento na historiografia nacional das várias experiências do trabalho feminino. Desde premissas da história da vida privada (MALUF; MOTT, 2010) passando pelos estudos de Margareth Rago (2007) e Susan K. Besse (1999) sobre a condição discursiva da natureza da mulher, concluiu-se que a forma pela qual o Estado brasileiro regulou o trabalho feminino é muito diferente daquela realizada para o trabalho masculino.

De maneira a demonstrar isso, será estudada a formação da legislação social e trabalhista para mulheres no Brasil, com principal enfoque no Decreto 21.417-A e no Decreto-lei 2.548, que estão entre as primeiras experiências de regulamentação com enfoque em gênero no país. Desde aspectos previstos já na Exposição de Motivos do Decreto 21.417-A até sua difícil aplicação na ponta jurisdicional revelaram que o trabalho feminino era visto como provisório, complementar e desviante.

Parte desse diagnóstico, aposta-se conjuntamente com a historiografia sobre o período, advém da influência da doutrina do corporativismo e da doutrina social da Igreja Católica, que possuem muitos pontos de conexão e retroalimentação. O corporativismo foi analisado de maneira geral e com especial enfoque ao papel

---

<sup>2</sup> Por se tratar de um termo bastante polissêmico, com desdobramentos no campo da filosofia, economia e ciências sociais em geral, adota-se aqui por “modernidade” o processo especificamente jurídico apontado por Paolo Grossi (2007) como a paulatina abstrativização e estatização do direito. Esse processo pressupõe a construção de categorias genéricas fundamentadas em preceitos que desvalorizam as experiências e diferenças concretas dos indivíduos e se funda em noções como “sujeito de direito”, “autonomia da vontade” e, especialmente, na compreensão jurídica da ideia de “Código”.

reservado a mulher nessa doutrina que compreendia a sociedade como um conjunto de grupos em que o indivíduo era submetido ao coletivo. Na doutrina social da igreja não era muito diferente. O papel feminino na sociedade encontra especial preocupação na concepção religiosa do mundo. Mãe, esposa, filha apresentam-se como antagônicas à viúva, solteira, amante e, em certos momentos, à trabalhadora também.

Dessas premissas ficou claro que as várias resistências e desigualdades no tratamento do trabalho feminino se devem também a concepção de que às mulheres estaria reservado um papel no âmbito privado da sociedade, como dona de casa e boa esposa, e que a mulher trabalhadora era uma ameaça a ordem pública, vista como eminentemente masculina.

Serão analisadas, com vistas a confirmar essa hipótese, os Anais do Primeiro Congresso de Direito Social, ocorrido no Rio de Janeiro no ano de 1941, onde se nota uma forte presença das interpretações dadas às encíclicas papais fundadoras da doutrina social da igreja desde a *Rerum Novarum*. Poder-se-á se observar que a legislação e as políticas trabalhistas e salariais dos anos 1940 viam-se como legítimas herdeiras do pensamento católico, o que exigia, por via reflexa, a adoção de certas premissas com relação ao papel da mulher no mundo (BESSE, 1999).

Ainda, serão estudados no pensamento de dois juristas importantes na história do direito brasileiro, Viveiros de Castro (1920) e Rui Barbosa (1919), suas compreensões sobre o trabalho feminino, política salarial e a igualdade entre homens e mulheres no âmbito laboral.

Assim, será feita a contextualização do trabalho da mulher, os desdobramentos legislativos a respeito e como o tema aparecia na cultura jurídica e em documentos oficiais da época, com o objetivo de se analisar a construção da percepção sobre salário e sua ligação com práticas discriminatórias em razão de gênero.

## **1.1 O TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA NO INÍCIO DO SÉCULO XX: CONSIDERAÇÕES E REFLEXÕES**

Levantar informações para entender sobre a condição feminina e a história das trabalhadoras nos primórdios da industrialização brasileira, tem desde o seu início uma dificuldade identificada pela historiadora Margareth Rago (2007, p. 597),

acerca da pouca documentação disponível sobre o universo fabril, e também a forma como a representação das mulheres é imaginada, tendo essa construção, em sua maioria, sido feita por homens, dispondo de percepção própria, com uma concepção acerca da condição social, sexual a individual.

Tanto é assim que essa dificuldade é ressaltada a partir de estudos historiográficos, como explicitado pela autora Margareth Rago,

Não é a toa que, até recentemente, falar de trabalhadoras urbanas no Brasil significava retratar um mundo de opressão e exploração demasiada, em que elas apareciam como figuras vitimizadas e sem nenhuma possibilidade de resistência. Sem rosto, sem corpo, a operária foi transformada em figura passiva, sem expressão política nem contorno pessoal. (RAGO, 2007, p. 579).

A construção historiográfica mais recente tem críticas quanto a adotar uma perspectiva em que se considerava a fábrica como um universo apenas masculino, não olhando para o trabalho feminino na produção industrial, limitando o papel da mulher a atividades domésticas e responsabilidades ligadas à família.

Foi bastante questionada essa forma de abordagem, que principalmente a partir dos anos 80, teve um maior reconhecimento através de estudiosos da área que passam também a desenvolver e incluir a abordagem da perspectiva da mulher trabalhadora<sup>3</sup>.

Não se trata apenas de uma perspectiva nacional, e é nesse sentido de autocrítica, por exemplo, que o historiador Eric J. Hobsbawn (2005)<sup>4</sup>, reconhece a falta da perspectiva da mulher trabalhadora em seus trabalhos, ao iniciar a pesquisa que observa as mudanças das relações entre os sexos a partir da iconografia dos movimentos revolucionário e socialistas do século XIX e do início do século XX.

Estas considerações iniciais são necessárias para se contextualizar desde logo os desafios metodológicos que o tema da pesquisa apresenta.

Em um contexto de aplicação do modelo liberalista nas relações de trabalho, não se tinha, no início da República, regulação protetiva tampouco legislação de

---

<sup>3</sup> Para aprofundamento na discussão historiográfica em questão ver: PERROT, Michelle. *Minha história das mulheres*. Tradução Angela M. S. Correa. 2 ed. São Paulo: Contexto, 2017. ;PERROT, Michelle. *Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros*. Tradução Denise Bottmann. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2006.

<sup>4</sup> HOBBSAWM, E. J. Homem e mulher: imagens da esquerda. *Mundos do Trabalho*. Trad. Waldea Barcelos e Sandra Bedran. 4 ed revista. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005. p. 123-148.

cunho social, de maneira que é válido incluir a advertência de Lea Elisa Silingowski Calil (2000, p. 24), sobre as condições de trabalho, como se verifica

É importante ter-se em mente que as condições de trabalho nesse momento, de início da industrialização no Brasil são aviltantes: salários extremamente baixos, jornadas de até 18 horas diárias, nenhuma forma de assistência a operários acidentados e nada que se aproximasse de um plano de aposentadoria. (CALIL, 2000, p. 24)

Com o advento da industrialização no ambiente urbano, e com o desenvolvimento de novas tecnologias que baratearam e mecanizaram a produção das fábricas, não necessitando mais exclusivamente do atributo masculino da força para operação de maquinários, segundo Calil (2000, p 24), as mulheres e crianças passam a compor o corpo de trabalho como uma vantajosa opção, pois recebiam salários significativamente inferiores àqueles pagos aos homens.

No entanto, ainda assim, cabe ressaltar que essa situação não fez com que as mulheres fossem progressiva e proporcionalmente conquistando espaço de igualdade no ambiente de trabalho, como bem elucida Rago (2007)

Apesar do elevado número de trabalhadoras presentes nos primeiros estabelecimentos fabris brasileiros, não se deve supor que elas foram progressivamente substituindo os homens e conquistando o mercado de trabalho fabril. Ao contrário, as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fábricas, na medida que avançam a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina. As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido – pelos homens – como “naturalmente masculino”. (RAGO, 2007, p. 581-582)

Some-se a isso a perspectiva de que para o homem o espaço do trabalho confundia-se com o espaço público, por outro lado, o espaço privado era visto como naturalmente feminino. Acreditava-se que a mulher teria uma predisposição biológica para desempenhar atividades da esfera privada, colocando a mulher no espaço do lar, tendo como função casar e gerar “filhos para a pátria”, dos quais seria responsável para moldar o caráter dos cidadãos brasileiros do futuro. “Dentro dessa ótica, não existiria realização possível para as mulheres fora do lar; nem para os homens dentro de casa, já que a eles pertenceria a rua e o mundo do trabalho.”,

conforme descrito pelas historiadoras Mariana Maluf e Maria Lucia Mott (2010, p. 373-374).

Toda e qualquer iniciativa que pudesse ter com interpretação a ameaça à ordem familiar, era disciplinada, pois se entendia que a família seria um suporte do Estado, sendo a família a instituição capaz de segurar os efeitos da modernidade, que assombravam tanto os mais conservadores como também os reformistas (MALUF; MOOT, 2010, p. 372). Essa circunstancia pode ser melhor explanada, como segue

O dever ser das mulheres brasileiras nas três primeiras décadas do século, foi, assim, traçado por um preciso e vigoroso discurso ideológico, que reunia conservadores e diferentes matizes de reformistas e que acabou por desumanizá-las como sujeitos histórico, ao mesmo tempo que cristalizava determinados tipos de comportamento convertendo-os em rígidos papéis sociais. “A mulher que é, em tudo, o contrário do homem”, foi um bordão que sintetizou o pensamento de uma época intranquilha e por isso ágil na construção e difusão das representações do comportamento feminino ideal, que limitaram seu horizonte ao “recôndito do lar” e reduziram ao máximo suas atividades e aspirações, até encaixá-la no papel de “rainha do lar”, sustentada pelo tripé mãe-esposa-dona de casa. (MALUF; MOOT, 2010, p. 373)

O Código Civil de 1916 considerava a mulher casada relativamente incapaz indicando que ela devia “obediência ao marido”. Situação que perdurou até que entrasse em vigor o Estatuto da Mulher Casada, em 1962 (CALIL, 2000, p. 30)<sup>5</sup> e posteriormente pela Lei do Divórcio (Lei nº 6.515/77).

Vários eram os preceitos que, a partir da legislação, reafirmavam a inferioridade da mulher casada frente ao marido.

A representação legal da sociedade conjugal era outorgada ao homem, chefe da família, a quem cabia, portanto, a administração dos bens, tanto do casal como também os bens particulares da esposa, de acordo com o regime de bens adotado.

---

<sup>5</sup> A jurista Iáris Ramalho Cortês (2013, p. 267) traz o esclarecimento de que apesar do avanço que foi o Estatuto da Mulher Casada, ainda colocava a mulher em posição secundária na sociedade conjugal: “Em termos de legislações que alteram o código Civil de 1916, temos com uma das principais o Estatuto da Mulher Casada (Lei n. 4.121/1962), que mudou radicalmente a vida das esposas no Brasil. Suprimiu o artigo que dizia que as mulheres casadas eram ‘relativamente incapazes’ para praticar certos atos, necessitando da assistência do marido. (Este dispositivo era um atestado de desigualdade entre marido e esposa no controle da propriedade e da família.) Também pelo Estatuto, a mulher que contrai novas núpcias tem o pátrio poder sobre os filhos havidos no casamento anterior, sem qualquer interferência do novo marido. Apesar do avanço alcançado pelo Estatuto de 1962, a mulher ali ainda era considerada a ‘colaboradora’ do marido e, só quando exercesse profissão lucrativa, tinha o direito de ‘praticar todos os atos inerentes ao seu exercício de defesa’.”

O destino da família também era um direito do homem, a quem competia o direito de fixar ou alterar o local de domicílio da entidade familiar. O ordenamento jurídico abarca o modelo de sociedade que entendia a mulher como subordinada e dependente do homem (MALUF; MOTT, 2010, p. 375).

Susan K. Besse, ao estudar a condição da mulher e das desigualdades em razão de gênero no período de 1914-1940, aponta para a mesma direção, acrescentando que a visão de homem como chefe da entidade familiar era também construída e ratificada pelas próprias mulheres, trazendo o seguinte esclarecimento

As liberdades urbanas em rápida expansão para as mulheres da classe média [...] ameaçava o poder do cabeça masculina do casal, o qual, embora muito reduzido a partir do período colonial, ainda era considerado (praticamente por todos os homens e provavelmente pela maioria das mulheres) como fundamental para a ordem social. (BESSE, 1999, p. 5)

Ainda que a manutenção da família no Código de 1916 tenha passado a ser responsabilidade dos cônjuges, “perpetuava a submissão da esposa ao marido: o direito da mulher casada ao trabalho iria depender da autorização dele, ou, em certos casos, do arbítrio do juiz.” (MALUF; MOTT, 2010, p. 375-376).

Como cada cônjuge deveria ser e se apresentar socialmente é interpretação que vinha do Código Civil de 1916, em que se delineava a diferença e oposição entre a esfera pública e privada, sendo que era do homem a identidade pública e a mulher a identidade doméstica. Nesse sentido, destaca-se que as funções tinham valores sociais, em que o seu descumprimento poderia ter conseqüências

As desigualdades entre as funções desempenhadas por homens e mulheres, que os identificaram ou com a rua ou com a casa, não vieram desacompanhadas de uma valorização cultural. Isto é, as atividades masculinas foram mais reconhecidas que as exercidas pelas mulheres, razão pela qual foram dotadas de poder e valor. O trabalho era o que de fato conferia poder ao marido, assim como lhe outorgava pleno direito no âmbito familiar, ao mesmo tempo que o tornava responsável, ainda que de modo formal, pela manutenção, assistência e proteção dos seus. Ao ser assim considerado, o marido desempenhava função de valor positivo e dominante na sociedade conjugal. Essa crença foi de tal modo interiorizada pela família e pela sociedade que o descumprimento dessa atribuição por parte do marido era tomado pela mulher como falha, da mesma forma que fazer comentários sobre os insucessos do marido fora dos muros estritamente conjugais poderia ser razão suficiente para explosões de violência, uma vez quebrado o silêncio sobre o assunto colocava sob forte ameaça a representação masculina dentro e fora de casa. (MALUF; MOTT, 2010, p. 380-381)

O contexto delimitava papéis que para a mulher recaíam ao de esposa e dona de casa, enquanto para o homem o de chefe de família. No entanto, era um discurso elaborado pelas elites e não era a realidade vivida pela maioria dos brasileiros do início da República.

A maioria das mulheres vivia relações conjugais consensuais, sem a presença masculina efetiva no lar, ou convivia com companheiros que não tinham um trabalho nem efetivo nem regular. Juntamente com os serviços domésticos realizados de maneira mais dura e tradicional, cuidavam dos filhos e exerciam várias atividades ao mesmo tempo, para promover a própria subsistência e a da família. Muitas dessas atividades eram extremamente pesadas, em nada correspondendo à frágil natureza feminina ensinada pelos médicos e juristas, como a derrubada de matas, a construção civil, além de outras mais conhecidas, como a confecção de produtos manufaturados, o pequeno comércio e o artesanato doméstico. (MALUFF; MOTT, 2010, p. 400-401)

Esperava-se que as mulheres fossem boas donas de casa antes de se dedicarem ao trabalho remunerado. E mais, no contexto do Código Civil de 1916, a mulher casada precisava de autorização do marido para exercer atividades profissionais fora do lar, e ainda assim, o trabalho da mulher somente seria considerado legítimo se fosse necessário para o sustento da família. Não havia espaço para se pensar em realização pessoal (MALUF; MOTT, 2010, p. 401-402). Acrescente-se a esse aspecto, que a literatura popular reforçava esse idéia, como bem explicou Besse

As mulheres eram constantemente advertidas contra a busca de emprego assalariado como meio de satisfazer ambições pessoais ou de manter-se independentes dos homens. A literatura popular insistia na mensagem de que mulher alguma poderia ter a garantia de um casamento feliz enquanto competisse profissionalmente com o marido, nem conseguiria alcançar a verdadeira auto-realização enquanto não desistisse de sua carreira em prol da maternidade. (BESSE, 1999, p. 155)

A cultura jurídica da época, na interpretação do Código Civil de 1916 feita pelas observações do seu autor, o jurista Clóvis Bevilacqua, ao abordar a atribuição legal da chefia da família ao homem, indicava que as razões que motivavam a hierarquia e as restrições a que as mulheres estavam submetidas não eram atribuídas a inferioridade mental entre homens e mulheres, mas sim a condição da “diversidade das funções que os consortes eram chamados a exercer “junto a sociedade e a família” (MALUF; MOTT, 2010, p. 378-379), tendo-se um argumento corporativista, como se verá adiante.

Já o comentário do jurista Washington de Barros Monteiro ao Código Civil de 1916<sup>6</sup>, apesar de se tratar de texto escrito quase meio século depois, ainda tinha o tom na justificativa de uma supremacia masculina indicando que se antes a preponderância do homem era vista a partir de um Direito Natural, e após justificada pela fragilidade da mulher, teria o argumento moderno de que era acertado que a chefia da sociedade conjugal fosse do homem, pois seria necessário que alguém o fizesse e pelo sexo e profissão estaria o homem mais apto para tanto (MALUF; MOTT, 2010, p. 379).

O entendimento de esferas separadas entre a dimensão pública e privada da sociedade colocou a mulher na direção do lar, em nome de uma definição de família, na qual o homem era o provedor e chefe. Essa concepção, para Maluf e Mott (2010, p. 412), não só oculta parte da população masculina, que não tinha um trabalho regular, como também encobre grande parte da população feminina, como dito, pois muitas eram as mulheres que além de serem as provedoras, mediante trabalho remunerado, também se constituíam em únicas responsáveis pelos filhos, uma vez a presença dos pais não era uma realidade para todos os arranjos familiares. Tentando visualizar o passado da mulher trabalhadora, Rago aponta que

O que salta aos olhos é a associação freqüente entre a mulher no trabalho e a questão da moralidade social. No discurso de diversos setores sociais, destaca-se a ameaça à honra feminina representada pelo mundo do trabalho. Nas denúncias dos operários militantes, dos médicos higienistas, dos juristas, dos jornalistas, das feministas, a fábrica é descrita como “antro da perdição”, “bordel” ou “lupanar”, enquanto a trabalhadora é vista como uma figura totalmente passiva e indefesa. Essa visão está associada, direta ou indiretamente, à vontade de direcionar a mulher à esfera da vida privada. (RAGO, 2007, p. 585).

Com base em estudos de assistentes sociais, desenvolvidos a partir de 1930, as condições dos pobres e miseráveis das cidades passaram a ser descritas para órgãos do governo, relatando as condições de mortalidade infantil, a alimentação inadequada, o envio de crianças com oito ou dez anos para o trabalho em fábricas, indicando-se que a necessidade econômica do trabalho da mulher não poderia ser negada, considerando-se, inclusive, que “os lares urbanos eram frequentemente chefiados por mulheres” (BESSE, 1999, p. 147).

---

<sup>6</sup> As autoras Mariana Maluf e Maria Lucia Mott (2010) fazem referência à obra de Washington de Barros Monteiro: *Curso de Direito Civil*, São Paulo, Saraiva: 1973, v. 2, p. 110.

A rotina de trabalho nas fábricas variava de 10 a 14 horas diárias, sendo que na divisão do trabalho, as tarefas menos especializadas e mal remuneradas eram das mulheres, sendo que os cargos de direção e concepção ficavam com os homens (RAGO, 2007, p. 583-584).

Diante da ausência de legislação trabalhista que protegesse o trabalho feminino, a historiadora encontrou no espaço da imprensa operária um ambiente em que as trabalhadoras faziam reclamações contra “[...] as péssimas condições de trabalho, contra a falta de higiene nas fábricas, contra o controle disciplinar e contra o assédio sexual”. (RAGO, 2007, p. 584).

Nesse sentido, a condição da mulher que precisava trabalhar para o sustento era ainda pior, pois sofriam preconceito, tendo em vista a concepção de que seu lugar não era no espaço público, e sim em casa - cuidado de filhos, esperando marido – e também pela simples condição de ser mulher, em que seu trabalho valia menos (CALIL, 2000, p. 26).

Diante da idéia e que a mulher deveria dedicar-se inteiramente ao lar e à maternidade, após o fim da Primeira Guerra (1918), de acordo com o que explicam as autoras Maria Izilda Matos e Adrea Borelli, o trabalho feminino encontrou posição contrária em diferentes espaços sociais, que combinavam preocupações morais “que se somavam a argumentos religiosos, jurídicos e higienistas. Profissões como operária, costureira, lavadeira, doceira, florista, artista [...] foram estigmatizadas e associadas à ‘perdição moral’ e até à prostituição”. (MATOS; BORELLI; 2013, p. 133)

A condição era ainda pior para as mulheres negras, pois após advento da abolição dos escravos, as mulheres negras continuaram trabalhando em setores mais desqualificados, com salários demasiadamente baixos e com tratamento péssimo. Em documentos oficiais não se encontram nos jornais de grande circulação do período fotos dessas trabalhadoras, ao contrário do que ocorre com as imigrantes européias. “Normalmente, as mulheres negras são apresentadas, na documentação disponível, como figuras extremamente rudes, bárbaras e promíscuas, destituídas, portanto, de qualquer direito de cidadania”. (RAGO, 2010, p. 582).

Susan K. Besse, enfrenta a temática ao indicar também as dificuldades das mulheres trabalhadoras mais pobres, pois as mulheres trabalhadoras passaram a enfrentar uma crescente hostilidade quanto a participação no mercado de trabalho,

esclarecendo que o trabalho da mulher operária era aceito até o final do século XIX e que após passou a ser considerado como um risco a estabilidade familiar, e, também, a ordem social e política, a autora acrescenta que

Enquanto os homens de sua classe [operaria] se beneficiaram com a expansão industrial do início do século XX, conseguindo cargos de maior qualificação e melhor remuneração nas indústrias modernas, as mulheres permaneceram segregadas nas indústrias, em cargos menos qualificados e mais mal pagos, graças à associação entre preconceitos sociais a respeito das aptidões “naturais” das mulheres e dos papéis apropriados para elas, e às oportunidades educacionais limitadas, aos interesses econômicos dos empregadores (manter um estoque de operários a baixos salários) e à legislação protetora (que contribuía para manter a segmentação por sexo no local de trabalho). Além do trabalho fabril “feminino”, o serviço doméstico continuava a proporcionar a outra grande fonte de emprego para mulheres pobres da cidade. [...] Além da falta de proteção legal, da remuneração muito baixa, e das condições de trabalho escorchantes, a natureza das funções que exerciam fortalecia os estereótipos que desvalorizavam a natureza feminina. (BESSE, 1999, p. 8-9)

Para a historiadora Margareth Rago (2007), a redefinição do lugar da mulher no período de crescente urbanização das cidades que é feita pelas elites intelectuais e políticas do século XX, tem como influencias, entre outras, concepções religiosas, justamente num momento em que se abriam novas perspectivas de trabalho e atuação das mulheres (RAGO, 2007, p. 585).

Em razão da sociedade brasileira ser altamente estratificada, o que se tinha era um panorama de modernização do sistema de gênero bastante diferente, e por vezes contraditório, para as mulheres das mais diversas classes sociais. As mulheres de classes alta e média tinham novas oportunidades de emprego remunerado e educação superior.

No setor de serviços que se expandia de forma rápida, cargos de escritório eram assumidos por mulheres. O trabalho feminino remunerado passou a ser encarado pelas famílias urbanas de classe média de maneira mais favorável, nesse sentido acrescenta Susan K. Besse, algumas condições para essa aceitação, que ocorreria se

[...] não maculasse a reputação das mulheres (pela associação com as trabalhadoras de status social inferior), não comprometessem a sua feminilidade (colocando-se em competição direta com os homens), nem ameaçassem a estabilidade do lar chefiado pelo homem (fomentando ambições individuais das mulheres ou oferecendo oportunidades reais de independência econômica). (BESSE, 1999, p. 8)

Outrossim, as mulheres de famílias de elite aos poucos ingressavam em profissões mais instruídas, destacando Susan K. Besse que nas décadas de 1920 e 1930, existia uma minoria pequena, mas importante, de médicas, escritoras, artistas, advogadas e até mesmo algumas engenheiras. Estefânia Maria Queiroz Barboza e Raquel Dias da Silveira (2011, p. 99) mostram que “nos anos 1920, conforme registrou a prestigiada escritora britânica Virgínia Woolf, a humanidade estava se transformando, ou pelo menos 50% dela, ou seja, as mulheres.”.

Apesar dos obstáculos para exercerem estas profissões que eram descomuns diante do contexto social, familiar e do próprio aparato estatal, em 1920 existiam cinco advogadas em exercício na cidade de São Paulo e nove na cidade do Rio de Janeiro, de acordo com o censo daquele ano (BESSE, 1999, p. 164).

As mudanças do paradigma social em relação a questão de gênero, não se deu de forma pacífica e natural. Tanto é assim que a divisão entre espaço público e privado permanece muito clara até a metade do século passado, conforme explicitam Estefânia Maria Queiroz Barboza e Raquel Dias da Silveira (2011)<sup>7</sup>.

É nesse contexto de urbanização e industrialização que surgem as primeiras leis de direitos sociais trabalhistas quanto ao trabalho da mulher. Essa legislação será analisada na seqüência.

## 1.2 A CONSTRUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO FEMININO

Sobre as primeiras leis de proteção à mulher trabalhadora em âmbito nacional, indica Calil que a primeira teria surgido no âmbito estadual, Lei 1.596 de 29 de dezembro de 1917, que criou serviço Sanitário do Estado de São Paulo, regulava o trabalho da mulher a partir da questão da maternidade, proibindo o trabalho no último mês de gravidez e no primeiro mês após o parto. Esta norma regulava a situação para as trabalhadoras da indústria. (CALIL, 2000, p. 30).

---

<sup>7</sup> No mesmo sentido, ver também: TEIXEIRA, D. V.. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. **Revista Direito GV**, v. 6, p. 253-274, 2010 e NEDELSKY, Jennifer. The gendered division of household labor: in issue of constitutional rights. In.: BAINES, Beverley, et all (org.). **Feminist Constitutionalism: global perspectives**. New York: Cambridge University Press, 2012. p. 15-47.

Seis anos depois, em âmbito Federal, o Decreto 16.300 de 21 de dezembro de 1923, facultava às mulheres empregadas nos estabelecimentos comerciais e industriais 30 dias antes e depois do parto, mediante atestado médico referente ao período possível de parto, também o mesmo decreto facultava às empregadas a amamentação, sem, no entanto, prever intervalos para tanto, e continha previsão de criação de creches ou salas de amamentação próximas aos estabelecimentos, além de prever a “organização de caixas, com a finalidade de socorrer financeiramente as mães pobres” (CALIL, 2000, p. 31).

A respeito dessa legislação existente no início da República, Calil (2000) indica que não há dados concretos a respeito da efetividade e eficácia das leis indicadas.

A regulamentação do trabalho da mulher em estabelecimentos industriais e comerciais, foi criada pelo Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932 e tinha previsão de descanso, agora obrigatório e não mais facultativo como era a previsão anterior, de 4 semanas antes e depois do parto, podendo ser aumentado em mais duas semanas se houvesse indicação por atestado médico. Nesse período de afastamento, a empregada tinha direito ao pagamento de metade do salário, que seriam pagos pelas caixas de Seguridade Social, ou na falta destas, pelo empregador.

O indicado decreto também previa o afastamento por duas semanas em caso de aborto não criminoso, e assegurava o retorno às mesmas atividades anteriores à licença. Havia, também, previsão de dois intervalos para amamentação nos primeiros 6 meses após o parto, indicando que os estabelecimentos que contasse com número superior a 30 empregadas com mais de 16 anos, deveria dispor de espaço para o aleitamento. Também havia a previsão de proibição da dispensa da mulher grávida, em razão da gravidez. A proibição do trabalho noturno da mulher em estabelecimentos industriais, comerciais, tanto privados quanto públicos, das 22 às 5 horas, com algumas poucas exceções, também estava prevista nesse decreto<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Art. 3º Não estão compreendidas na proibição estabelecida pelo art. 2º: a) as mulheres empregadas em estabelecimentos onde só trabalhem pessoas da família a que pertencerem; b) as mulheres cujo trabalho for indispensável para evitar a interrupção do funcionamento normal do estabelecimento, em caso de força maior imprevisível que não apresente caráter periódico, ou para evitar a perda de matérias primas ou substâncias perecíveis; c) as mulheres que pertencerem ao serviço dos hospitais, clínicas, sanatórios e manicômios e estiverem diretamente incumbidas de tratamento de enfermos; d) as mulheres, maiores de 18 anos, empregadas em serviços de telefonia e radiofonia; e) as mulheres que, não participando de trabalho normal e contínuo, ocupam posto de direção responsável.

As leis protetoras da década de 1930, por seu conteúdo, reforçavam as restrições ao emprego feminino. Os códigos sanitários federais, estaduais e municipais eram conhecidos justamente porque não eram respeitados (BESSE, 1999).

O texto da exposição de motivos que justificou o Decreto 21.417, elaborado pelo ministro do Trabalho Lindolfo Collor em 1931, justifica a necessidade de regulação do trabalho da mulher, a partir de questões sanitárias e relativas a maternidade. Atentava-se para o fato de que nas indústrias que não adotavam o licenciamento da mulher grávida se justificava “porque as operárias abandonam [o trabalho] logo que se casam, dada a deficiência do salário, que não compensa o abandono diário do lar por uma dona de casa.” (COLLOR, 1991, p. 172). Na exposição de motivos da lei já se tem a idéia da complementaridade do salário da mulher, da provisoriedade do trabalho feminino e a divisão entre os espaços público e privado.

A tentativa de impor padrões de moralidade a partir da regulação do trabalho da mulher, com vistas ao ambiente de trabalho nas indústrias era impedir degradação moral que também era presente na exposição de motivos do Decreto, 21.417, elaborada pelo ministro Lindolfo Collor em 1931, como pode se verificar na passagem

As circunstâncias atuais, porém, impondo a continuação do trabalho à mulher, após o casamento, vão acelerar a evolução, generalizando a praxe da proteção industrial à mãe proletária, a despeito da falta de lei que regule a matéria.

Na grande indústria, o trabalho feminino, no Brasil, é espontaneamente amparado pelos industriais, que procuram dar às operárias segurança e comodidade, assim como relativa liberdade, zelando, em regra, pela moralidade, cujo nível é geralmente satisfatório, apesar da promiscuidade do trabalho masculino e feminino em muitos estabelecimentos. (COLLOR, 1999, p. 172)

Ainda no Decreto 21.417-A, destaca-se mais um esforço do Estado em prol daquilo que se entendia ser para o bem da família, e conseqüentemente da sociedade, pois proibiu o trabalho da mulher em locais que trouxessem perigos para a moralidade ou para a sua função de progenitora, de maneira intencional ou não “a lei era mais eficiente em discriminar contra as mulheres na sua busca de oportunidades iguais de emprego do que em proteger as mulheres grávidas ou mães.” (BESSE, 1999, p. 157).

A distância entre a prática e a lei existente era grande. Os benefícios para a maternidade não eram aplicados, mesmo nas grandes empresas. Para grande maioria das mulheres trabalhadoras, a lei não tinha um sentido real, pois desprovida de sua aplicação (BESSE, 1999, p. 157).

A proibição do trabalho noturno da mulher, com algumas poucas exceções, prevista nesse decreto 21.417-A, posteriormente tem influência na redação original dos artigos 391 a 396 e 379 da CLT (THOME, 2012, p. 86).

Anos depois, com a Constituição de 1934, no capítulo da ordem social e econômica traz as seguintes garantias aos trabalhadores: limitação à jornada diária de 8 horas, previsão de descanso semanal, férias remuneradas com periodicidade anual, proibição do trabalho feminino em atividades insalubres, assistência médica e sanitária ao trabalhador e à mulher grávida, salário maternidade e licença maternidade, assegurando descaso antes e depois do parto, sem prejuízo de salário e do emprego. Instituiu a previdência por meio de contribuição de empregadores, trabalhadores e da União, em prol da velhice, invalidez, da maternidade e em casos de acidentes de trabalho ou morte.

Foi a primeira constituição a proibir o tratamento desigual entre homens e mulheres (artigo 113, “1”<sup>9</sup>), proibia também a diferença de salário entre homens e mulheres em relação ao mesmo trabalho, assim como proibia a diferença de salário em razão de idade, nacionalidade ou estado civil (artigo 121, §1º, “a”<sup>10</sup>).

Apesar do texto constitucional de 1934, é preciso atentar que ao definir que será igualmente remunerado o mesmo trabalho, já se tem um elemento discriminatório em razão de gênero, pois o trabalho da mulher na realidade não era considerado como igual ao trabalho do homem, no contexto acima delineado, bem como pelas bases do corporativismo, que será adiante tratado. Nesse sentido, torna-se importante destacar os apontamentos de Susan K. Besse, nos quais encara a

---

<sup>9</sup> Art 113. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas.

<sup>10</sup> Art 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.

§ 1.º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que collimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

contraposição entre a letra da lei e a realidade do trabalho da mulher, explicitando seus pressupostos

As leis que proibiam a discriminação salarial com base no sexo pouco adiantaram para diminuir a diferença entre os salários masculinos e femininos. O Decreto-lei 21.417-A, de 1932, que proclamou o princípio de pagamento igual para “trabalho de valor igual”, sem distinção com base no sexo, foi por água abaixo com a Constituição de 1934, que só especificava que o “mesmo trabalho” devia ser remunerado com pagamento igual. Em qualquer dos casos, as mulheres se defrontavam com permanente discriminação salarial. Não só executavam trabalhos diferentes dos executados pelos homens (o que tornava inócuo o princípio de pagamento igual pelo mesmo trabalho) mas praticamente, por definição, um trabalho normalmente executado por mulheres era considerado de menor valor do que um trabalho normalmente executado por homens (o que anulava o princípio de pagamento igual para trabalho comparável). (BESSE, 1999, p. 166-167)

A Constituição de 1937, que institui o Estado Novo não traz em seu bojo as garantias de emprego à mulher grávida e também não trata, ainda que formalmente, da igualdade salarial entre homens e mulheres, embora indique que todos são iguais perante a lei. A omissão indicada, bem como o contexto sociológico e político da época, permitiu a edição do Decreto-lei nº 2.548<sup>11</sup>, em 31 de agosto de 1940, que possibilitava que o salário da mulher fosse 10% menor do que os salários pagos aos homens, tendo-se como base o valor fixado para o salário mínimo (CALIL, 2000, p. 34). Ainda sobre a constituição de 1937, esclarece Gilberto Bercovici que

No entanto, por mais paradoxal que isso possa parecer, a Carta de 1937 nunca foi aplicada. O artigo 178 da Carta dissolveu o Poder Legislativo em todas as esferas governamentais no Brasil e previa que o Presidente da República convocaria eleições depois de realizado o plebiscito previsto no artigo 187 da Carta. Enquanto não se reunisse o Parlamento Nacional, o Presidente teria o poder de expedir decretos-leis sobre todas as matérias de competência legislativa da União (artigo 180). De acordo com seu artigo 187, a Carta deveria ser submetida a um plebiscito para que a população se manifestasse sobre a adoção, ou não. Esse plebiscito nunca foi convocado. [...] O que houve durante o Estado Novo foi ditadura pura e simples do Chefe do Poder Executivo. (BERCOVICI, 2012, p. 273)

---

<sup>11</sup> Art. 2º Para os trabalhadores adultos do sexo feminino, o salário mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local, para o trabalhador adulto do sexo masculino, poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estatuídas por lei para o trabalho de mulheres.

A respeito especialmente desse Decreto-lei que autoriza o pagamento em 10% a menor para as mulheres trabalhadoras, o Ministro do Trabalho, Waldemar Falcão, justificou que a medida seria uma espécie de compensação, pois os estabelecimentos que empregassem mulheres, por terem que cumprir medidas de higiene e proteção, seriam onerados pelo simples fato de empregar mulheres, de maneira que os encargos seriam atendidos pela redução do salário mínimo. Acrescentou em seu discurso que se não houvesse essa previsão de redução, as medidas entendidas como benefícios seriam opostas à própria aceitação de mulheres como empregadas (CALIL, 2000, P. 44).

Poderia parecer contraditório que as políticas salariais da época ao mesmo tempo que festejavam a adoção de uma tabela salarial para o salário mínimo, regulamentado pelo Decreto-lei nº 2.162, anunciado no dia do Trabalho, em comemoração no Estádio de São Januário, posteriormente excluísse as mulheres dessa garantia mínima. Mas, diante das bases corporativistas das quais essa legislação emana, tem-se que na verdade ela é coerente com a discriminação de gênero vigente na sociedade da época, que ao se modernizar, também modernizava as suas desigualdades.

Conjuntamente com as circunstâncias sobre o trabalho da mulher, faz-se necessário compreender a estrutura político social que culminou com a consolidação de leis trabalhistas, em especial, o corporativismo, para maior compreensão dos aspectos que circundam a condição feminina nesse período e a reafirmação dessa condição como parte do projeto de governo e nação que estava se concretizando.

### **1.3 O TRABALHO FEMININO NA ORDEM SOCIAL CORPORATIVISTA**

O corporativismo é uma doutrina que, entre outras características, acaba conflitando com os preceitos liberais, especialmente os excessos de individualismos, tomando forma na concepção em que se evitaria o confronto de classes a partir da idéia de que cada estamento teria uma função na sociedade. A estes estamentos a teoria política do período denominava corpos sociais. Os interesses individuais, e mesmo coletivos, seriam sobrepostos pelos interesses nacionais. Para melhor compreensão do corporativismo e da legislação trabalhista brasileira, faz-se necessário percorrer os aspectos teóricos da abordagem global desse modelo de sociedade (ALLAN, 2010, p. 124-125).

A sociedade corporativista seria compreendida como um mosaico de corporações. Cada corporação corresponde a aglutinação de certos interesses de classe que ao invés de se contrapor e se antagonizar, buscariam se harmonizar com vistas a aumentar a coesão social. Tal modelo de sociedade reivindica valores superiores ao indivíduo, afirmando-se em termos como nação, progresso social, natureza humana e civilização.

As corporações observariam os interesses gerais ou nacionais, com a abstração da vontade singular e atuação em prol do coletivo. Os interesses gerais teriam supremacia sobre os de classe e particulares, o que se realizaria pela consciência corporativa em que os indivíduos ou categorias se privassem de seus objetivos em favor daqueles definidos pelo Estado, e para que houvesse essa indicada consciência a propaganda em grande escala seria a forma de educação dos valores corporativistas (ALLAN, 2010, p. 126).

Nesse aspecto, o direito seria uma forma de submissão de indivíduos, associações, sindicatos aos interesses gerais ou nacionais. Na medida que o ordenamento passou a regular a economia coletiva, com a finalidade de organizar a sociedade, possibilitou-se a intervenção estatal, sendo este um aspecto do corporativismo nas relações jurídicas privadas (ALLAN, 2010, p. 127).

Sobre a espécie corporativismo social, ou de associação, que é ligado a doutrina católica, há presença da influência da *Rerum Novarum*, importante documento editado pelo Papa Leão XIII, que nega o direito à igualdade entre as pessoas quando justifica a desigualdade social e econômica (ALLAN, 2010, p. 130-131). Nesse sentido,

O corporativismo abraçado pela Igreja Católica demonstrara a concepção antiliberal que permeava a referida instituição religiosa. Também representava o retorno aos “valores perdidos” após a influencia iluminista que acarretou a superação da época em que o poder da Igreja confundia-se com o estatal. A retomada corporativista importava sua tentativa de recuperar espaços na estrutura do Estado. (ALLAN, 2010, p. 130)

As desigualdades econômicas e sociais decorreriam de habilidades naturais que eram distintas para cada pessoa, de maneira que o desenvolvimento de determinada atividade era necessária e se assemelhava a partes de um corpo humano, em que cada órgão tem uma função. Assim, “para evitar o adoecimento ou a morte do corpo social tornava-se essencial a cada um de seus membros

compreender seu lugar, suas responsabilidades e, principalmente, os limites de seus direitos, a fim de não criar desarmonia” (ALLAN, 2016, p. 129).

A natureza do regime do Estado Novo é bastante debatida, tendo interpretações que indicam a influência do fascismo italiano e da sua Carta Del Lavoro, e em perspectiva diversa há a indicação da influência do positivismo autoritário e modernizador, cuja ideologia foi determinante na formação de Getulio Vargas (MARTINHO, 2007, p. 54).

Com o objetivo de integração dos trabalhadores à sociedade moderna, tinha influência, a proposta do positivismo de Auguste Comte, em uma política de eliminação de conflito de classes pela mediação do Estado (BERCOVICI, 2012, p. 280).

Nesse sentido, esclarece Martinho que “independentemente de influências externas ou pretéritas, é inegável que a opção pela centralização já podia ser verificada desde o início dos trinta e tem seu coroamento no golpe de 10 de novembro de 1937” (2007, p. 54). Allan (2010), enfrenta essa temática indicando o seguinte argumento

[...] fascismo e corporativismo não podem ser tratados por fenômenos similares, pois se referem a regimes distintos, sendo que o segundo foi mais abrangente que o primeiro. [...] revela-se imprescindível anotar que o corporativismo constitui doutrina mais ampla, implantada nos países por regimes autoritários, nacionalistas, porém nem sempre fascistas. (ALLAN, 2010, p. 141)

O Estado Novo não foi um regime Fascista, embora o fascismo houvesse influenciado a Carta de 1937 e o regime ditatorial que “foi uma ditadura latino-americana típica, um Estado autoritário, não um totalitarismo.” (BERCOVICI, 2012, p. 280).

Besse indica a utilização de meios sutis de controle, que eram exercidos pelos serviços médicos, pela assistência social, pelos tribunais e legislação, assim como pelas escolas e apoios estatais a ações da Igreja Católica, de maneira que para assegurar a subordinação dos interesses individuais das mulheres aos interesses coletivos, o Estado legitimava o casamento e a família nuclear. Para tanto (1999, p. 7),

[...] as classes profissionais e as autoridades políticas do período concordavam em que a racionalização da economia industrial-capitalista

emergente exigia a intervenção simultânea do Estado nas esferas da produção e da reprodução; a submissão das classes trabalhadoras e a submissão das mulheres (de todas as classes sociais) [...]. (BESSE, 1999, p. 7)

No Brasil, as bases para um novo Estado que iria posteriormente legislar e regular sobre direitos trabalhistas pode ser observada, como o fez Angela de Castro Gomes (2007), a partir da vertente de influentes intelectuais da época, importantes tanto pela reflexão quanto pela ação.

Dentre os pensadores da época, Francisco José de Oliveira Viana, no início dos anos 1920, pretendia compreender as características da sociedade brasileira, na busca de se compreender causas do “atraso” que o país vivia. Nesse sentido esclarece “O ruralismo e o escravismo de nossa formação, demonstrando bem a força dos fatores geográficos e raciais, eram os responsáveis por um padrão de sociabilidade centrado na família e na autoridade pessoal do grande proprietário que tudo absorvia.” (GOMES, 2007, p. 89).

Partindo de conceitos para a compreensão da sociedade brasileira, Oliveira Viana desenvolveu a idéia de função simplificadora do grande domínio rural, em que a independência e a auto-suficiência dos ruralistas senhores de escravos dificultavam o desenvolvimento de comércio e indústria, impedindo associativismos que estivessem fora da família. Outra idéia desenvolvida por ele é a de espírito de clã, em que não havia outra autoridade efetiva, que não aquela rural, nem mesmo o Estado, o que dificultava o espírito corporativo.

A constatação de impossibilidade de adaptação do modelo de Estado liberal no pós-guerra foi um movimento que ocorreu não só no Brasil, como também em exemplos norte-americanos e europeus de crítica ao paradigma liberal, pois ainda que o ideal de autoridade racional-legal permanecesse como parte de uma sociedade moderna, “[...] os instrumentos operacionais, vale dizer, as instituições políticas para construí-la e materializá-la, sofreram mudanças substanciais.” (GOMES, 2007, p.86), havendo, por consequência, um afastamento do paradigma clássico de Estado liberal, pois

[...] a idéia de igualdade liberal, fundada na equidade política do indivíduo-cidadão portador de opinião/voto, foi contestada pela desigualdade natural dos seres humanos que, justamente por isso, não podiam ser tratados da mesma maneira pelo Estado e pela lei. Esse cidadão liberal, definido como possível mas, no caso do Brasil, inexistente, era uma ficção, como o eram

os procedimentos a ele associados: eleições, partidos, políticos, parlamentos etc. (GOMES, 2007, p. 86)

Por sua vez, as críticas ao modelo liberal acentuavam a importância da criação e fortalecimento de instituições e práticas políticas estatais, com vistas a um modelo eficiente de modernidade (GOMES, 2007, p. 86).

Assim, dentro de um paradigma de um mundo urbano-industrial, uma forma institucional de estabilizar a ordem político social e ainda promover o desenvolvimento econômico do país é a organização corporativa, explicada por Oliveira Viana em seus textos produzidos nos anos 1930 e 1940. Os pontos de partida para o corporativismo compreendiam a organização da sociedade por meio da organização sindical conjuntamente com uma teoria de Estado, utilizando-se ambos de forma indissociável (GOMES, 2007, p. 93).

As associações profissionais incorporavam novos atores na esfera pública, reinventando as relações entre o público e o privado, sendo que essa inclusão representa a “vocalização dos interesses de determinado grupo social” (GOMES, 2007, p. 93).

A recriação das relações entre o público e o privado no modelo corporativista, tinha no espaço público a domesticação dos interesses privados, e embora a dimensão privada tivesse um potencial ameaçador, por meio da arbitragem estatal o Estado assumiria uma posição estratégica diretiva (GOMES, 2007, p. 95). Susan K. Besse esclarece que a visão de que a família era a base da sociedade e da organização política tinha respaldo tanto na postura das autoridades políticas, como também entre as associações profissionais, sendo que

Era essencial ao programa de modernização e centralização política de Vargas a expansão gradativa da idéia de interesse público para abarcar esferas que, antes, haviam sido consideradas como privadas (ajudando desse modo a usurpar o poder da oligarquia rural e, ao mesmo tempo, estabelecer o controle do governo sobre as massas urbanas em ascensão). Para justificar o empenho cada vez maior do Estado em controlar as relações interpessoais privadas, os profissionais e as autoridades políticas insistiam na mesma coisa, reiterando que a família era a base da sociedade e da organização política: que o estado da nação refletia diretamente o estado das famílias que o compõem. (BESSE, 1999, p. 4)

Esse novo arranjo institucional é complexo, pois não se trata somente de controle estatal sobre o privado, salientando Gomes (2007, p. 95) que essa é uma visão simplista do corporativismo que no caso do Brasil precisa ser superada.

Para Susan K. Besse (1999, p. 5-6), o papel do Estado brasileiro após 1930 com a ascensão de Vargas com relação as políticas públicas em relação a questão de gênero era pouco neutra, com a tentativa de redefinir o sistema de gênero através de intervencionismo nos aspectos educacional e também nas oportunidades de emprego, papéis públicos e responsabilidades familiares, indicando traços de caráter adequados a homens e a mulheres. Este é um ponto central no projeto político, pois associa desenvolvimento econômico e estabilidade social, na medida em que dentro dos aspectos do corporativismo, a demanda pela mão-de-obra feminina precisa ser conciliada com as demandas de igualdade, bem como com a necessidade de se assegurar através da família a reprodução social.

Essa preocupação estava na mira do Estado Novo, justamente porque a taxa de nupcialidade nas classes operárias urbanas estava reduzida, dado o contingente de mulheres e crianças que eram recrutados para o trabalho industrial (BESSE, 1999, p. 4-5). Por outro lado, voltava-se a preocupação para a questão da emancipação das mulheres de classe média e da elite urbana, de maneira que pouco diferia a preocupação tanto daqueles que tinham convicções reformistas quanto aos que eram conservadores, pois sobre o pretexto de se ter receio que as influências entendidas como nocivas (individualismo, egoísmo, materialismo), conduzissem a derrocada do “[...] amor, da autoridade e da responsabilidade (ou poder-se-ia deduzir, o colapso da divisão sexual do trabalho).” (BESSE, 1999, p. 4-5).

Tratava-se de uma forma de articular o público e o privado solucionando a tensão entre Estado e sociedade. Nesse sentido, a relação entre o governo do Estado Novo e os empregados é reconhecida como um vínculo complexo, o que é explicado por Angela de Castro Gomes que destaca

Eles [os empregados] perceberam vantagens na existência dos arranjos corporativos, temendo inclusive sua eliminação, entendida como uma ameaça à manutenção dos direitos sociais adquiridos, ainda que vissem, claramente, a distância que os separava dos empregadores e o enorme poder do Estado. (GOMES, 2007, p. 95)

O contato entre povo e Estado, nesse período, se dava através da figura da nova autoridade presidencial, a qual vai sendo definido pelo papel personalizado do poder estatal, que estaria no topo da hierarquia corporativista, sendo a autoridade máxima e a síntese do poder público moderno, que combinava uma política

antiliberal, no contexto que estava inserida, com as tradições da sociedade de base patriarcal ruralista (GOMES, 2007, p. 96).

A partir de estudos da historiografia de meados da década de 80 influenciados por Edward P. Thompson, tem-se que os acontecimentos do pós-1930, passam a “destacar o esforço do operariado brasileiro em favor da valorização da sua condição de trabalhador” (MARTINHO, 2007, p. 49). Acrescenta Martinho, ainda, ser motivo de crítica a discussão sobre o desenvolvimento desse esforço ter se dado a partir do arranjo institucional corporativista, justamente por se estar sob a gerência do Estado.

Ainda assim, salienta Martinho (2007, p. 49-50), não se pode negar que há um consenso de que uma nova forma de regulação das relações sociais, aparece especialmente a partir do trabalho.

Nesse aspecto, a compreensão da organização do trabalho a partir da ideologia da outorga, que é a concepção de que os direitos trabalhistas teriam sido outorgados pelo Estado, se faz necessária. Deste modo, Martinho (2007) destaca que se de um lado existem estudiosos do período pós-1930 que tendem a concordar com a idéia de que os direitos sociais da época seriam impostos “de cima para baixo”, com a ausência da atuação da classe trabalhadora, por outro lado não se pode deixar de lado o papel dos trabalhadores na construção de “uma imagem positiva, em lutas, manifestações e reivindicações desde a Primeira República” (MARTINHO, 2007, p. 50), reconhecendo entre as demandas dos trabalhadores e as políticas adotadas pelo governo Vargas uma ligação que supera a ideologia da outorga.

Por sua vez, o surgimento e desenvolvimento dos direitos sociais no período de 1930 até 1945, para José Murilo de Carvalho (2002), não foi fruto de conquista democrática, a exemplo da questão previdenciária que excluía importantes categorias de trabalhadores, como autônomos e domésticos, de maneira que esses direitos eram vistos muito mais como privilégios do que como direitos do cidadão, destacando-se que para Carvalho se constituíam, ainda, prática populista.

A visão dos direitos sociais relativos ao trabalho foi apropriada de diversas formas. Na época eram entendidos muito mais como conquistas do que como benesse, o que se extrai do ensinamento de Gilberto Bercovici, ao expor seus pressupostos

Hoje, as pesquisas realizadas vêm desmontando esses mitos, arraigados em vários setores do pensamento social brasileiro, inclusive no pensamento jurídico. A adesão dos trabalhadores ao populismo e à legislação trabalhista é também entendida como uma espécie de atuação pragmática, visando consolidar conquistas alcançadas e obter novos benefícios. A legislação trabalhista permitiu a imposição de concessões e deveres ao Estado e aos empregadores. Sua utilização é apropriada de modos diferentes, de acordo com vários interesses em conflito. Os direitos trabalhistas não foram entendidos como dádiva, mas como conquista. (BERCOVICI, 2012, p. 281)

Importa acrescentar ainda que, conforme explica Martinho (2007, p. 50-51), a ideia de direitos outorgados precisa ser analisada dentro do contexto do corporativismo e “deve ser entendida como um discurso construído pelo regime no sentido de sua valorização.” (MARTINHO, 2007, p. 50-51).

É a partir de 1930, encarada como uma política de Estado, que ocorre a aceleração e sistematicidade das leis trabalhistas. A maioria das leis trabalhistas foram editadas durante o Governo Provisório, e várias medidas normativas e institucionais foram adotadas para melhor definir a natureza do trabalho no Brasil, compreendendo, inicialmente, ainda em 1930, a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que tem na composição da assessoria jurídica, além de Joaquim Pimenta e Evaristo de Moraes Filho, vindos dos movimentos de trabalhadores anteriores a criação do referido Ministério, a figura de Oliveira Vianna. O Ministério teve como primazia a elaboração da legislação social, especialmente entre 1932 a 1934 (BERCOVICI, 2012, p. 278).

O Ministério do Trabalho tinha atribuições em impor sanções às entidades sindicais, com a possibilidade de fechamento com a destituição de diretoria ou mesmo o fechamento temporário, de maneira que a intervenção estatal pode ser percebida também por essa vertente (ALLAN, 2010, p. 154-156).

Nesse sentido, na arquitetura do Estado Nacional moderno, conforme explica Angela de Castro Gomes (2007, p. 84), foram ampliadas as funções intervencionistas no âmbito econômico e social, ao passo que montava-se uma burocracia qualificada tecnicamente e impessoal, de maneira que o poder público se afirmava através de uma burocracia. Ocorre também uma ‘modernização’ das tradições do poder privado.

Os novos mecanismos representativos, portanto, teriam que ser órgãos técnicos e corporações que exprimissem as verdadeiras vivências dos grupos sociais, articulando-os e consultando-os a partir da experiência direta do mundo do trabalho, isto é, de seus interesses profissionais.

Por essa razão, em tal lógica, ao lado de um Executivo forte e pessoal, o segundo grande instrumental político para a produção de novos arranjos institucionais era a montagem de um Estado corporativo que, ao mesmo tempo, separava indivíduos – agrupando-os em diversas categorias profissionais por sindicatos – e reunia-os pela hierarquia global e harmônica de uma ordem social corporativa. Projeto corporativo e fortalecimento do sistema presidencial de governo eram duas pedras de toque da nova democracia autoritária. Um autêntico e sofisticado ideal de modernização da política brasileira, que reinventaria fronteiras da dicotomia público e privado, promovendo combinatórias plenas de ambigüidades, que alcançaram um amplo compartilhamento junto à população, e deixaram marcas profundas e duradouras na vida política do país. (GOMES, 2007, p. 92-93)

O Estado corporativo, da mesma forma que tratava as questões trabalhistas como técnicas jurídicas, dentro de um aparato estatal característico de resolução por meio de especialistas, o fazia com as questões relativas a gênero e sexo, na tentativa de despolitizá-las e transformando-as em questões morais, médicas e jurídicas, concluindo que “O sistema de gênero revisitado, ele próprio produto do conflito social e político, tornou-se um dos pilares sobre os quais se ergueu e legitimou a nova organização do Estado.” (BESSE, 1999, p. 7).

Quanto ao significado da palavra democracia nessa época, destaca a autora que “particularmente no caso da experiência brasileira, esteve associado a dimensão social e não política” (GOMES, 2007, p. 84), indicando que no caso brasileiro pós-1930, em conjunto com a dimensão social, tem-se um Estado forte, centralizado e atiliberal, o que gera o conceito que parece paradoxal que a autora chama de “democracia autoritária”.

Diante das características do governante líder e autoridade máxima da época, a qual se perpetua no imaginário político brasileiro até a atualidade em certa medida, foi o que teórico político Francisco Campos passou a chamar de presidencialismo imperial ou de sistema presidencial plebicitário, em que há uma personalização da função presidencial combinada com “uma certa mística” como denomina Gomes (2007, p. 98), em referência a Getúlio Vargas.

Não a toa, é famoso o apelido de Getúlio Vargas como pai dos pobres. Note-se: pai remete a uma função em um corpo social que é a família. Não se pergunta, por exemplo, quem seria a mãe dos pobres, pois a essa figura feminina, como já foi explicado, caberia no espaço privado e não no público, reservado ao homem.

Concentra-se no chefe do Poder Executivo maior poder simbólico do que em relação aos outros poderes, apresentando-se com um poder que, em resposta a desconfiança do legislativo, abarca funções legislativas (GOMES, 2007, p. 98).

Sobre o conjunto de normas que visavam regulamentar o trabalho, os empregadores que não estavam acostumados com a situação de regulação, com a ausência ou mínimo controle legislativo, “custou a aceitar o conjunto grande de restrições com os quais seria obrigado a conviver” (MARTINHO, 2007, p. 52).

A criação da Justiça do Trabalho, aprovada pela Constituição de 1934 e formalizada a partir de maio de 1941, tem importante reconhecimento da estrutura corporativa, com a figura dos Juízes Classistas, pois contava em seus quadros com comissões mistas de conciliações, as quais eram compostas de três representantes de empregadores e empregados, advindos de sindicatos indicados por seus pares, sob a coordenação de um bacharel em Direito. Além de julgar, a Justiça do Trabalho poderia criar regras relativas a organização e relações de trabalho (MARTINHO, 2007, p. 53).

No entanto, Susan K. Besse destaca que as operárias, que em grande parte permaneceram solteiras e sustentando-se sozinhas durante o século XIX, enfrentavam crescente dificuldade na competição de mercado de trabalho com homens. Tanto é assim, que o Ministério do Trabalho, alinhado a idéia de racionalização da sociedade que exigia casamentos legais e a estável organização da família, “delineou uma legislação protetora que restringia o emprego feminino a setores e turnos “adequados” – e, não por coincidência, menos remunerados -, fomentando assim a subordinação das mulheres aos homens por via da dependência econômica.” (BESSE, 1999, p. 9). As campanhas para impor padrões de casamento eram organizadas tanto por órgãos estatais como também pela Igreja Católica, por organizações filantrópicas e também por médicos.

Além das pressões quanto aos padrões modernos de vida familiar que lhes eram impostos, as mulheres operárias também sofriam pressões decorrentes do formato das organizações sindicais, pois havia a concordância pelos sindicatos, que eram dominados pelos homens, de que prevalecesse a separação entre público e privado, empurrando a mulher do espaço público para o privado. Susan K. Besse, esclarece que

O apoio sindical à legislação protetora – que, em última análise, contribuía para preservar o espaço dos homens no mercado de trabalho – impunha estereótipos de fragilidade feminina às mulheres que haviam enfrentado turnos de trabalho brutais, garantia o trabalho doméstico de mulheres sem o pagamento e contribuía para impor à classe operária urbana um modelo de família burguesa. (BESSE, 1999, p. 9-10)

Novos arranjos entre esses atores sociais que são incorporados ao debate político, entre os recursos de poder e legitimidade política, os quais Angela de Castro Gomes (2007, p. 94) chama de delegação estatal, há o destaque para o recolhimento compulsório do imposto sindical, que atingiria todos os trabalhadores, sejam eles sindicalizados ou não, bem como do modelo de sindicato único, sujeito a controle estatal, na medida em que os espaços privados de organização acabavam tendo maior publicização, considerando-se inclusive que o modelo abarcaria tanto empregadores, como empregados e profissionais liberais.

Era exatamente a articulação dessas duas características – a unicidade e a tutela – que *institucionaliza* o novo tipo de arranjo associativo, tornando o *corporativismo democrático*, isto é, tornando-o um instrumento crucial da nova democracia social e da organização do povo brasileiro. (GOMES, 2007, p. 94)

Por meio do Decreto-Lei n. 24.694 de 1934, resultado de esforço da Igreja em conjunto com associações patronais, abria espaço para a pluralidade sindical, com a exigência de que estivesse agrupado pelo menos 1/3 para a representação de uma categoria de trabalhadores. No entanto, apesar do aparato legislativo, a pluralidade sindical não foi colocada em prática, mas “representou um incômodo constante para o regime, superado apenas com a Constituição do Estado Novo” (MARTINHO, 2007, p. 53). A previsão de unidade sindical é restabelecida em 1939, por meio do Decreto-Lei 1.402, que também proibia greves e atribuía ao Estado o direito de controlar as atividades administrativas dos sindicatos, bem como as contas e também as eleições.

Allan (2010, p. 154-155) indica como mecanismos de controle a investidura sindical, que compreende além do princípio da unicidade sindical, também atribui aos sindicatos caráter assistencialista, com a delegação de algumas funções em expressa colaboração com o Poder Público, como fundar e administrar serviços hospitalares, escolas, caixas beneficentes, por exemplo. Outro ponto a ser destacado é a padronização dos estatutos sindicais como exigência para o seu reconhecimento, assim como a ratificação ministerial das normas coletivas para que tivessem validade.

O modelo corporativista proporcionou, portanto, apesar da desigual posição dos atores no campo político, um ambiente de influência para os empregadores no âmbito público de debate tanto nos espaços consultivos, que eram os Conselhos técnicos, bem como nos Institutos, autarquias administrativas. Por sua vez, para os empregados houve o reconhecimento das associações que deveriam ser respeitadas em face dos empregadores, como também relativamente frente aos direitos sociais (GOMES, 2007, p.94).

A eficiência econômica do período marcado pelo crescimento agrícola e industrial, principalmente a partir do Estado Novo foi elemento central na eficiência da política de propaganda do regime. As leis, aprovadas pelo governo nessa época, tem, além do aparato repressivo e de controle, o elemento adicional da inclusão do Dia do Trabalho como parte do calendário de comemorações oficiais, a partir de 1938, bem como com o anúncio no mesmo ano de que o salário mínimo seria regulamentado, o que veio a ocorrer em 1940, com a aprovação através do Decreto-Lei 2.162, nas comemorações do primeiro de maio ocorridas no Estádio de São Januário (MARTINHO, 2007, p. 54-55). Ainda assim, alguns meses o Decreto-lei nº 2.548 autorizou que o salário pago às mulheres fosse em 10% menor do que o mínimo.

A contribuição sindical foi uma das medidas que na época vem para fortalecer os sindicatos, aprovada em 1940. O referido imposto recolhido pelo Ministério do Trabalho e repassada para as confederações, federações e sindicatos, além de percentual de 20% que ficava em um Fundo Social do Ministério, referente ao valor de um dia de trabalho de cada trabalhador, independente de sua sindicalização, de maneira que “a existência do sindicato como organismo de representação dos trabalhadores, com dotação orçamentária para seu sustento, era determinada pelo poder público.” (MARTINHO, 2007, p. 55-56).

Sobre a relação entre representantes e representados em uma sociedade moderna, com a Consolidação das Leis do Trabalho, em que o estabelecimento, tanto para trabalhadores como para empregadores, de uma confederação representativa, para cada um dos oito ramos de atividades estabelecidos na própria CLT (comércio, indústria, transporte marítimo, fluvial e aéreo, transporte terrestre, comunicação e publicidade, crédito, educação e cultura e profissões liberais). Assim,

A relação entre Estado e corporativismo no Brasil implicou uma interpretação própria dos alcances e limites dos direitos individuais e dos direitos coletivos. Para os arquitetos do Estado Novo estava se consolidando no país uma nova forma de democracia, uma democracia social, onde os direitos dos indivíduos, prevalecentes na ordem liberal, estariam constringidos pelos direitos coletivos. (MARTINHO, 2007, p. 56)

Era o trabalho a dimensão de identificação e definição da cidadania, uma vez que os indivíduos que se identificava pela posse de direitos sociais e não por direitos civis ou políticos. “A estrutura vertical do sindicalismo brasileiro, onde o Estado, através do Ministério do Trabalho, estava posto na ponta da pirâmide, obedecia esse preceito” (MARTINHO, 2007, p. 56).

Bercovici (2012) também destaca que foram os direitos trabalhistas que, a partir de 1930, deram aos trabalhadores acesso à cidadania, de maneira que não se tem em direitos políticos essa correspondência, mas pelos direitos sociais, acrescentando que “[...] o instrumento jurídico que comprova o vínculo do indivíduo com a cidadania é a carteira de trabalho.” (BERCOVICI, 2012, p. 281).

#### **1.4 DESIGUALDADE SALARIAL E GÊNERO NA CULTURA JURÍDICA BRASILEIRA**

Para pensar a cultura jurídica trabalhista brasileira e como isso refletiu na construção legal acerca da condição feminina da mulher trabalhadora, importa destacar que o modelo político baseado no corporativismo estava intimamente relacionado a influência da doutrina social católica, pelo corporativismo de associação, anteriormente exposto.

Dos documentos que constituem a base para a doutrina social católica, as encíclicas papais<sup>12</sup> *Rerum Novarum* (1891), elaborada por Leão XIII, *Quadragesimo Anno* (1931) e *Divini Redemptoris* (1937), de autoria de Pio XI, que contribuíram para o desenvolvimento de uma cultura social católica no Brasil, atenta-se para o conteúdo da *Rerum Novarum*<sup>13</sup>, documento este cuja elaboração e publicização se

---

<sup>12</sup> Sobre o que eram as encíclicas papais, tem-se a conceituação que “As encíclicas da Igreja Católica são documentos oficiais produzidos pelos papas que pretendem externar ao episcopado, ao clero e aos fiéis sua posição sobre determinado tema, especialmente sobre questões em voga na sociedade.” (ALLAN, 2016, p. 33).

<sup>13</sup> Destaca-se o seguinte trecho que corrobora com as ideias desenvolvidas nas interpretações adotadas “26. Enfim, o que um homem válido e na força da idade pode fazer, não será equitativo exigi-lo duma mulher ou duma criança.[...] Trabalhos há também que se não adaptam tanto à mulher, a qual a natureza destina de preferência aos arranjos domésticos, que, por outro lado, salvaguardam admiravelmente a honestidade do sexo, e correspondem melhor, pela sua natureza, ao que pede a boa educação dos filhos e a prosperidade da família.” (VATICANO. Disponível em:

dá num contexto em que a há o recrudescimento das organizações operárias, na Europa, com a proliferação de partidos socialistas em vários países, o que preocupava tanto governos liberais como também elites econômicas, assim como a Igreja Católica. Os preceitos da *Rerum Novarum* foram retomados e difundidos pelo episcopado brasileiro a partir de 1920, com maior força (ALLAN, 2016, p. 131).

Assim, Allan explica os pressupostos da difusão desse documento

Objetivamente, não foi o espírito caridoso do cristianismo – invocado no documento como fundamento para proteção aos mais pobres – o motivo determinante na inflexão do Vaticano em direção às classes populares [...], mas uma reação conservadora que visava estabelecer um contraponto ideológico às propostas de transformação social, almejando a manutenção do *status quo*. (ALLAN, 2016, p. 36-37)

Ainda que esse documento contivesse propostas de medidas em favor das pessoas trabalhadoras, estas proposições vieram com um século de atraso quanto aos patamares reivindicados pelos movimentos operários, lembrando que no início do século XIX, na Inglaterra, trabalhadores das indústrias de tecelagem já lutavam por regulamentação de salário mínimo, limitação ao número diário de horas de trabalho e condições de trabalho mais adequadas (ALLAN, 2016, p. 37).

A doutrina social católica está intensamente ligada ao estado corporativista, vez que muitos intelectuais católicos ocupavam cargos estratégicos no governo Vargas. Em 1937, Waldemar Falcão é nomeado como Ministro do Trabalho. Era conhecido por ser influente membro da Ação Católica e ao assumir o ministério concedeu maior espaços aos juristas jovens que compunham a pasta e advinham do movimento católico (ALLAN, 2016, p. 119). Sobre a gestão de Waldemar Falcão frente ao Ministério do Trabalho, tinha-se como estratégia não somente o controle por meio do sindicalismo oficial, mas voltava-se também a

selecionar, dentre os militantes católicos, funcionários para o ministério e dirigentes sindicais; implantar o projeto corporativista com a difusão do princípio de colaboração entre as classes sociais e do valor moral do trabalho na perspectiva cristã; propugnar pelo cumprimento da legislação trabalhista com a criação da Justiça do Trabalho. (ALLAN, 2016, p. 119)

Eram as encíclicas papais uma forma de advertir os católicos para os males contemporâneos, através de sua interpretação de mundo, tendo como ponto de

partida a infalibilidade do papa, servindo como orientação de conduta ao clero e aos fiéis, em um momento em que a Cúria Romana estava atenta para os processos de laicização das sociedades (ALLAN, 2016, p. 33-34).

A evidência é a de que o discurso religioso tem tendência autoritária, pois “não permite sua reelaboração e ressignificação mediante deslizes de seu conteúdo, mas ao contrário, caracteriza-se pela estabilidade proporcionada pelo processo de repetição” (ALLAN, 2016, p.35), o que permitia dirigir aos fiéis discurso com conteúdos que fossem de interesse da Igreja, sem que para tanto houvesse a necessidade de trazer justificativas ou mesmo de se buscar o caráter de justiça.

A partir desta conjuntura ocorreu o Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, em maio de 1941, que compunha o calendário de comemorações do quinquagésimo aniversário de publicação da encíclica de Leão XIII. Foi organizado pelo Instituto de Direito Social, que reunia um grupo de juristas católicos, liderado por Antonio Ferreira Cezarino Junior. Neste congresso restaram desenvolvidas 115 teses sobre os mais diversos temas pertinentes ao novo ramo de Direito que pretendiam construir, a partir dessas teses e deliberações uma futura codificação. Referidas teses foram uma das fontes materiais da Consolidação das Leis do Trabalho sistematizada pouco tempo depois em 1945 (ALLAN, 2016, p. 121).

A construção de uma ordem social pautada na doutrina social da Igreja Católica, com os princípios e valores cristãos que permitissem a colaboração entre as classes antagônicas ao invés de luta é o que se depreende do discurso proferido por Cezarino Junior, em conferência realizada no Instituto Histórico e Geográfico Brasileiro, conferência proferida como uma continuação, ou como o qualificada pelo autor, “como um eco ainda do Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social” (CEZARINO JUNIOR, 1943, p. 163).

Cezarino Junior (1943) enfatiza valores da justiça e caridade como norteadores da política social, indicando ser a política social de orientação expressamente cristã. Em seu pronunciamento traz a análise da influência da Encíclica *Rerum Novarum* na legislação social da época. Em um dos trechos de sua fala destaca que o cotejo entre a encíclica e a legislação vigente à época, tem-se que o direito positivo guardaria relação direta com o documento papal, indicando a identificação entre direito positivo e a encíclica, comprovando-se com o seguinte questionamento retórico

Cogita-se da proteção a saúde do trabalhador, de forma que não se lhe imponha um trabalho superior às suas forças ou em desarmonia com sua idade ou sexo? [...]

Não estão aí todas as leis brasileiras sobre higiene e segurança do trabalho, para a proteção dos indivíduos das mais diversas profissões, notadamente as regulamentações especiais sobre o trabalho de menores e de mulheres? Exige-se um salário justo? [...] Confira-se o art. 137, letra c, da Constituição preconizando a necessidade de um salário adequado às exigências do trabalhador e da empresa, e o art. 1º do decreto-lei n. 399, de 1938, estabelecendo o salário mínimo vital. Mas há ainda um tópico da Encíclica, em que o Papa resume diversas reivindicações justas dos operários [...]. Basta enumerá-las para ver que todas já teem uma suficiente consideração por parte da legislação social do Brasil, onde se realizou integralmente o desejo de Leão XIII, recomendando que o Estado se faça sob um particularíssimo título, a providencia dos trabalhadores, que em geral pertencem à classe pobre [...]. (CEZARINO JUNIOR, 1943, p. 169)

Fernando Callage (1943), jurista e jornalista, ao proferir palestra no mesmo Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, analisa a influência da *Rerum Novarum* na legislação trabalhista brasileira, explicitando o argumento da proximidade entre ambas, enfatizando a adequação da legislação protetiva existe aos preceitos do documento papal,

Reflexo maior da influência incontestada do memorável documento leonino, sofre o espírito cristão de nossas leis sociais, está a maneira atenta porque tudo procuramos resolver, sem lutas e sem revoluções, em benefício da grande massa humana que labuta heroicamente nas fábricas e no campo. Nada dentro delas foi esquecido. Tudo foi, inteligentemente, previsto. Uma verdadeira solidariedade moral, econômica e social para com nosso semelhante, vela nossos atos públicos e particulares. [...]

Esse espírito salutar e cristão das nossas leis, é, ainda, reconhecido por uma insigne estudiosa dos nossos problemas trabalhistas, Sta. Heloisa Cabral da Rocha Werneck, do Grupo de Ação Social do Rio de Janeiro. Depois de analisar tudo quanto temos legislado sobre contrato de trabalho, repouso diário e semanal, regime de trabalho, férias e repouso anual, salário, nacionalização do trabalho, trabalho de menores, trabalho de mulheres, diz: “este rápido esboço, uma simples visão do nosso arcabouço social econômico, servirá para demonstrar aos nossos militantes do serviço social católico o quanto já se tem feito, no Brasil, em prol das classes trabalhadoras”. (CALLAGE, 1943, p. 190-191)

Das considerações, tanto de Cezarino Junior quanto de Fernando Callage, destaca-se que ambas passagens se referem a forma corporativista de governo, além da identidade entre a legislação social e os preceitos do documento *Rerum Novarum*, também quanto a questão das mulheres trabalhadoras. A adequação vai mais além, como se verá em especial quanto ao salário pago às mulheres e visão de que o salário da mulher era visto como complemento da renda familiar, ou mesmo

que o trabalho da mulher era provisório, ante as responsabilidades familiares que lhe eram atribuídas.

Augusto Olympio Viveiros de Castro, Ministro do Supremo Tribunal Federal, em coletânea de palestras publicadas em 1920 sob o título “A questão social”, enfrenta na “Terceira Palestra” questão da fixação do salário, indicando ser este o eixo da Questão Social (1920, p. 93). Perpassa com muita erudição por questões doutrinárias acerca da busca de definição sobre remuneração. Passando por questões da natureza do serviço, se trabalho intelectual ou não, questionando a natureza jurídica de salário, discorrendo sobre a forma de pagamento e conceituando o *truck system*<sup>14</sup>, ao qual tece severas críticas. Na sequência, o autor (1920, p. 102-105) traz um apanhado sobre a como salário está disciplinado em diversos países, como Alemanha, Noruega, Inglaterra, Bélgica, nas leis dos Estados Americanos (de Connecticut, do Illinois e de New-York), da Argentina, da Suíça, de Austria, da Hungria e de Luxemburgo. Para então, analisar a questão do salário mínimo e a encíclica *Rerum Novarum*, questionando especialmente quanto a natureza individual ou familiar do salário, nesse aspecto.

Para o Ministro do Supremo, Viveiros de Castro (1920, p. 116-117), quanto a fixação do salário o raciocínio de que dentro de uma pactuação livre entre patrão e empregado somente o descumprimento por uma das partes seria algo que lesaria a justiça, com a autorização de intervenção do Poder Público apenas nesse caso, é uma visão simplista que não abrange todos os lados da questão. Explica seus pressupostos no sentido de que o trabalho tem duas naturezas, quais sejam, a natureza pessoal, pois inerente a força física da pessoa e a natureza necessária, vez que é através dos frutos do trabalho que o homem conserva sua existência. Entende que conservar a existência é um dever do homem, o que é alcançado para os pobres através do salário de seu trabalho.

---

<sup>14</sup> “No período embryonario da sociedade, antes da invenção da moeda, o pagamento de salarios tinha lograr em generos, pedindo o operário a quantidade sufficiente para a sua alimentação e da sua família. Mas, nos tempos modernos, sob o pretexto de fornecer aos seus operários generos e artigos de boa qualidade e por preços razoaveis, muitos industriaes annexaram grandes armazens as suas fabricas, e passaram a pagar grande parte do salario em cartões ou fichas, que eram recebidos como moeda nos referidos armazens. Este *truck system* deu resultados deploraveis, porquanto os patrões se não contentavam com os lucros naturaes resultantes de uma freguezia numerosa e certa, e enganavam por todos os meios possiveis os seus operarios. Além disso, como havia facilidade de credito, e o pagamento se não effectuava em moeda, os operários davam larga expansão aos seus instinctos naturaes de prodigalidade, se endividando, cahindo numa situação de verdadeira escravidão.” (VIVEIROS DE CASTRO, 1920, p. 98-99)

A referência da sintetização da teoria do salário mínimo na doutrina católica é feita pelo Ministro Viveiros de Castro, questionando e esclarecendo sua perspectiva, na seguinte passagem da palestra

Sustentando o direito do operário a um *minimum* de salario que lhe permita viver *decentemente*, a Encyclica *Rerum Novarum* se referiu á manutenção do operario considerado individualmente? Ou na sua qualidade de chefe de família? [...] mesmo no terreno econômico, penso que o salario minimo deve ser *familiar*, porquanto somente assim elle será suficiente, para satisfazer todas as necessidades do homem. (VIVEIROS DE CASTRO, 1920, p. 119).

Para o Ministro, a ideia de que o salário deveria ser suficiente para que o homem chefe de família satisfizesse as condições essenciais da vida normal, é uma questão social que está em acordo com a doutrina social da Igreja Católica, e mais, a partir disso entende que deve ser de competência do Governo a fixação de um valor mínimo para o salário, para o que traz, a partir de exemplos estrangeiros, como proposta a criação de Juntas industriais, compostas por membros representantes de patrões e operários, sob a presidência de um representante do estado.

Em 1920, no âmbito do setor industrial, segundo Susan K. Besse (199, p. 165-166) as mulheres empregadas ganhavam salários que diferiam entre a metade e dois terços dos recebidos pelos homens, de acordo com o censo da época. No entanto, a autora destaca que a diferença real era maior, considerando-se que muitas operárias de fábrica levavam trabalho para fazer em casa. A desigualdade pode ser verificada também em levantamentos dos anos que seguiram, como descrito pela citada autora

Uma pesquisa de 1935 sobre o padrão de vida de 221 famílias da classe operária em São Paulo concluiu que o salário mediano recebido por mulheres era somente 62,5% do salário mediano recebido por homens. Os dados de 1938 referentes a salários médios de operários adultos, homens e mulheres, no Brasil como um todo mostraram que as mulheres ganhavam somente 47,6% do que ganhavam os homens. (BESSE, 1999, p. 167)

O salário mínimo somente foi regulado anos depois da palestra proferida pelo Ministro Viveiros de Castro, no entanto, as idéias expostas pelo Ministro do STF, refletiam de alguma maneira cultura jurídica da época e legitimavam práticas sociais que excluía as mulheres de direitos de igualdade, por meio de um salário visto como complementar a renda da família, de menor valor que os salários pagos aos

homens, portanto, corroborando e perpetuando com a discriminação salarial em razão de gênero existente.

Rui Barbosa também escreveu longamente sobre a questão social, em um de seus últimos textos, no ano de 1920, posiciona-se com argumentos de igualdade, de forma diversa e contrária ao *status quo* da época. Ao tratar das condições do operariado, expressamente critica a ausência de igualdade nas relações contratuais e especialmente sobre o trabalho e salário das mulheres trabalhadoras acrescenta

As fábricas devoram a vida humana desde os sete anos de idade. Sobre as mulheres pesam, de ordinário, trabalhos tão árduos quanto os dos homens; não percebem senão salários reduzidos e, muitas vezes, de escassez mínima. Equiparam-se aos adultos, para o trabalho, os menores de quatorze e doze anos. Mas, quando se trata de salário, cessa a equiparação. Em emergências de necessidade todo esse pessoal concorre aos serões. O horário, geralmente, nivela sexos e idades, entre os extremos habituais de nove a dez horas quotidianas de canseira. (BARBOSA, Rui. 1920, p. 388)

Sobre a relação entre trabalho e sexo, Rui Barbosa entende que a igualdade se trata de questão imediata, e que se antes a desigualdade era um dogma político, tem-se que estaria superado, o que faz com exemplos estrangeiros, indicando para tanto a introdução ao eleitorado britânico de seis milhões de eleitoras e que em demais países “onde a civilização põe a sua vanguarda, tem elevado a mulher aos cargos administrativos, às funções diplomáticas, às cadeiras parlamentares e, até, aos ministérios, como em alguns estados da União Americana, há muito, já se costuma.” (BARBOSA, Rui, 1919, p. 397).

Conclui, no entanto, que as diferenças reais existentes são reflexos da ausência de reconhecimento da igualdade pelo próprio homem, pois “a mulher pintada pelo homem é a mulher desfigurada pela nossa ingratidão.” (BARBOSA, Rui, 1919, p. 398). Especialmente quanto a desigualdade que afetava as mulheres no âmbito do trabalho não poderia subsistir e preconiza que o pagamento de salário menor às mulheres era absurdo

No tocante, porém, ao elemento feminino do operariado, a desigualdade é de uma insubsistência ainda mais palmar. A guerra atual evidenciou que a operária rivaliza o operário nas indústrias, como as de produtos bélicos, e nos serviços, como os de condução de veículos, em que os privilégios da masculinidade se haviam por mais inquestionáveis.

Mas, como quer que seja, toda a vez que a indústria emprega, indistintamente, parelhamente, identicamente, nos mesmos trabalhos o homem e a mulher, sujeitando os dois à mesma tarefa, ao mesmo horário, ao mesmo regímen, não há por onde coonestar a crassa absurdeza de, no tocante ao salário, se colocar a mulher abaixo do homem. Nada tem que ver o sexo. A igual trabalho, salário igual. (BARBOSA, 1919, p. 398)

A alta procura do trabalho feminino, principalmente pelos empregadores no setor de serviços da economia urbano-industrial, era uma realidade. No entanto, a relação entre a procura de mulheres para o trabalho não se dava proporcionalmente a remuneração paga. As mulheres eram direcionadas para trabalhos “femininos” rotineiros, os quais tinham como característica serem muito mal pagos. A remuneração da mulher trabalhadora era vista como suplemento da renda familiar, sendo o salário pago inserido muito mais no contexto de desenvolvimento nacional do que como algo que permitisse a trabalhadora desenvolver sua autonomia e, menos ainda, sua auto-realização (BESSE, 1999, p. 11).

Apesar da integração das mulheres a esferas que antes eram totalmente masculinas, ainda assim, o modelo de família calcado na divisão de trabalho específica, a qual colocava a mulher em situação de subordinação, pode ter surgido ainda mais forte a partir da renovação promovida dentro do ambiente operário. Foi um modelo que perdurou por muitas décadas, até que a mulheres de classe média tiveram sua entrada maciça no mercado de trabalho remunerado, com o advento do acesso a pílulas anticoncepcionais diminuíssem a força do contexto em que esse modelo se apoiava (BESSE, 1999, p. 12).

Seja na necessidade econômica ou como no argumento da utilidade social, o trabalho das mulheres era justificado. Quanto a justificativa da necessidade econômica, esta se dava desde o sustento próprio para as que eram solteiras ou viúvas, como também como suplemento em relação aos ganhos do marido, para as que eram casadas. Já como utilidade social o trabalho da mulher se justificava a partir da idéia do efeito moralizador que o trabalho poderia proporcionar às mulheres, principalmente para as mais pobres, pois estariam submetidas ao desenvolvimento de atividades sob comando de seus empregadores. Ainda assim, apesar das justificativas que eram dadas à época, este não era o posicionamento majoritário, como se depreende da seguinte explicação:

[...] a grande maioria dos críticos sociais continuava considerando o emprego das mulheres um mal necessário, imposto pelas contingências da

vida moderna. E insistiam em que ele não devia alterar a definição de feminilidade, nem transformar a consciência feminina, nem interferir no cumprimento, pelas mulheres, de seus deveres domésticos. Em suma, se era para as mulheres trabalharem por salário, isso devia ser temporário incidental, e não central em sua vida e em seu pensamento. (BESSE, 1999, p. 147)

Decorrente de estudo aprovado pelo Ministério do Trabalho, Besse (1999) adiciona que se entendia pela existência de funções compatíveis com a natureza feminina, porque manteriam a aptidão para a maternidade, seja no aspecto físico ou psicológico, pois seriam funções em que os atributos como paciência, alegria, delicadeza, piedade, cuidado, conhecimentos sanitários, destrezas manuais, entre outros, estariam presentes. O estudo oficial indica que não eram todas as funções laborais compatíveis com a natureza feminina, mas apenas algumas, como as seguintes

[...] professora, assistente social, enfermeira, médica, dentista, farmacêutica, técnica de laboratório, assistente administrativa, secretária, vendedora, decoradora de interiores, funcionário de hotel, operária de fábrica (mas áreas têxteis, confecção, decorações, indústrias de alimentos, chapelaria, e acabamento de diversos produtos), empregada doméstica (cozinheira, lavadeira, faxineira ou babá) e pequena produtora de produtos agrícolas. (BESSE, 1999, p. 153)

No boletim do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, publicação de janeiro/fevereiro de 1942, o consultor de companhias ferroviárias Arthur Henock dos Reis ao tratar do trabalho da mulher nas ferrovias, justifica-o por alguns pontos, conforme destacado por Susan K. Besse, dentre eles, a utilização em cargos apropriados da mão-de-obra feminina, especialmente os cargos que classificava “menos importantes” e “menos exigentes”, como de venda de bilhetes, empregadas de guichês de informações, guardas em cruzamentos ferroviários e salas de espera, entendendo o consultor se tratar de um excelente negócio, pois poderiam as companhias “economizar somas consideráveis de dinheiro contratando mulheres bem-qualificadas por menos de dois terços do salário que teriam que pagar aos homens” (1999, p. 149).

Os argumentos que emanam do referido parecer também reforçam a idéia da fragilidade biológica da mulher, ao indicar os trabalhos mais “leves” para a época como mais adequados a mulher, menos pesados e mais próximos da idéia que se tinha sobre a feminilidade.

O referido boletim do Ministério do Trabalho traz no parecer indicado a justificativa de que as famílias dessas mulheres seriam beneficiadas pela renda “suplementar” e que o trabalho dos homens seria mais valorizado, pois o valor dos ganhos de empregados homens aumentariam, comparativamente, na medida em que fossem enquadrados em cargos que estivessem “adequados a posição” e condições masculinas. O argumento de contribuição para o crescimento da economia nacional também estava presente nesse discurso oficial. Por fim, o parecer consultivo acrescenta, ainda, o argumento de que “tais companhias ferroviárias colheriam maiores lucros, a indústria, o comércio e o público, todos se beneficiariam do acesso ao serviço ferroviário a custo mais baixo” (BESSE, 1999, p. 149), o custo mais baixo a que se refere em suas justificativas é justamente o custo da desigualdade, que infelizmente, perdura até os dias de hoje.

A importância de se compreender as bases do surgimento da legislação do trabalho que cuida o trabalho da mulher, seu contexto e as discussões dela adjacentes, mostra-se necessário por que o problema da discriminação salarial da mulher é recorrente e ainda atual. O panorama aqui traçado pode ser entendido, ainda, como causa do problema atual. Assim, na sequência a problemática da desigualdade será abordada com os diversos desdobramentos da divisão sexual do trabalho, a necessidade de se pensar a diferença ao tratar da igualdade de gênero, para, então, enfrentar como a Constituição tem tratado do direito à igualdade entre homem e mulher, desde a Assembléia Nacional Constituinte. Para depois enfrentar como a Jurisdição trabalhista tem realizado o papel de promover a igualdade.

## 2 IGUALDADE E GÊNERO

### 2.1 DESIGUALDADE NATURALIZADA: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Há duas teorias principais sobre a divisão sexual do trabalho, nos estudos sociológicos da atualidade, a da complementaridade e a da separação e dominação. Partindo da ideia da existência de uma natureza feminina e de uma natureza masculina, para a teoria que considera a divisão sexual do trabalho como complementaridade, essa divisão seria natural e sem antagonismos, com fundamento na existência de complementaridade entre os papéis que são atribuídos a homens e os papéis sociais que são atribuídos às mulheres, conforme explica Candy Florencio Thome (2012, p. 117).

O problema que decorre da ideia de divisão sexual do trabalho como complementaridade está relacionado justamente com o fato de os papéis não serem igualmente exercidos, desconsiderando-se a construção histórica de dominação e imposição de papéis sociais que perduraram, e ainda perduram e se perpetuam, com modelos tradicionais que se forçam desde a infância (brincadeiras estereotipadas) a aceitação natural da complementaridade, gera desigualdades e tem reflexos em diversas áreas das relações sociais, como nas relações produtivas de trabalho (BARROS, 2000, p. 40).

Já para a outra teoria, a divisão sexual do trabalho se sustenta nos princípios da separação e da hierarquia, de modo que as desigualdades entre homens e mulheres tem fundamento na divisão entre o trabalho reprodutivo - ligado ao cuidado (*care*), em que se inclui o trabalho doméstico - e o trabalho produtivo. A separação está relacionada a atividades que são consideradas como femininas e o princípio da hierarquia considera o trabalho masculino de maior valor que o trabalho considerado tipicamente feminino (THOME, 2012, p. 118).

Danièle Kergoat (2016, p. 17) traz a definição de cuidado<sup>15</sup> como sendo trabalho que abrange conjunto de atividades e de relações que consistem em oferecer uma resposta às necessidades de outras pessoas, sendo uma relação de

---

<sup>15</sup> A autora indica que a definição foi extraída do colóquio internacional “Teorias e Práticas do Cuidado”, realizado na cidade de Paris em junho de 2013 (KERGOAT, 2016, P. 17).

serviço, de apoio e de assistência, implicando responsabilidade em relação à vida de outra pessoa, podendo ser remunerado ou não.

A divisão sexual do trabalho a partir da ótica da separação e da hierarquia emerge da relação social antagônica entre homens e mulheres. As práticas indicadas como femininas são construções sociais, sem fundamentação biológica (KERGOAT, 2009, p. 72-74), com a expectativa de que a mulher seja inteiramente responsável pelas atividades reprodutivas, ou seja, pelas atividades de cuidado. Nesse sentido, acrescenta-se o esclarecimento

O fundamento da maioria das pessoas que considera que corresponde à mulher assumir a maior parte das obrigações, e direitos, da criação de filhos e da manutenção da família é que ela teria um instinto maternal nato e uma predisposição natural, isto é, biológica, para sua adaptação no espaço privado. [...] O chamado instinto maternal, todavia, está longe de ser instinto, aproximando-se, muito mais, a um dado cultural, a uma questão de gênero. [...] Não se está, aqui, negando a existência de um amor maternal. Ao contrário, o que se afirma é que o amor maternal é uma construção humana, que deve ser respeitada e não um mero dado biológico e, como construto histórico, devem ser mantidos seus elementos dignificantes e retirados aqueles discriminadores e perpetuadores de desigualdades e preconceitos. (THOMÉ, 2012, p. 124-125)

A divisão das áreas reprodutiva, atribuídas às mulheres, e produtiva, atribuídas aos homens, quando naturalizada, pode estabelecer a inclusão da mulher nas áreas produtivas de forma secundária, ou ainda, dificulta a manutenção da mulher no mercado de trabalho, dada as responsabilidades que lhes são atribuídas na forma de uma não livre escolha, pautada antagonicamente da divisão sexual do trabalho.

Os limites que essa concepção impõe à mulher lhe restringem a atuação na vida política e também “de seguir sua carreira no trabalho e de efetuar outras atividades, frente à exigência de que deve cuidar sozinha da sua família e de sua casa, ficando, portanto, excluída das decisões de vários aspectos das vidas privada e pública.” (THOME, 2012, p. 126).

Na perspectiva global, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, apresentou em março de 2016 o importante relatório “Mulheres no Trabalho: tendências 2016”<sup>16</sup>, a partir do exame de dados de até 178 países, que busca

---

<sup>16</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **WomenatWork: trends 2016**. Genebra: InternationalLabour Office, 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_457317/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm)> Acesso em: 09/04/2017.

entender a conjuntura atual das questões de gênero no mercado de trabalho, assim como propor ações dentro da Agenda 2.030 das Nações Unidas para o desenvolvimento sustentável. O relatório conclui que os progressos em educação das mulheres nas últimas duas décadas ainda não se converteram em melhoria nas posições de trabalho e remuneração decorrentes.

Referido relatório traz dados significativos sobre várias perspectivas do tema, como a quantidade despendida de horas de trabalho remunerado e não remunerado/reprodutivo (países em desenvolvimento são 4h30minutos por dia em trabalho não remunerado para mulheres, enquanto para os homens a média é de 1h20minutos), e impactos das desvantagens cumuladas que são enfrentadas pelas mulheres ao redor do mundo.

Especificamente quanto ao índice de desigualdade salarial, o relatório aponta que, no âmbito global, as mulheres ganham em média 23% a menos do que ganham os homens, advertindo para a questão da desvalorização do trabalho da mulher, uma vez que essa diferença salarial não pode ser explicada unicamente por questões de diferenças de idade e formação educacional, segundo os dados da pesquisa. Os dados corroboram com o que ensina Gosdal, ao afirmar que

As relações de gênero, construídas social e historicamente para delimitar papéis sociais masculinos e femininos [...] interferem na inserção da mulher no trabalho e estão presentes nas práticas discriminatórias que se revelam no cotidiano das relações de trabalho. (2003, p. 91)

A situação se confirma no panorama brasileiro pelos dados dos indicadores do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua, referente ao 4º trimestre de 2016<sup>17</sup>. A pesquisa constata que embora as mulheres sejam a maioria da população em idade de trabalhar (52%), há ainda a predominância de homens (57%) entre as pessoas ocupadas. Esses dados foram confirmados em todas as regiões do país e os indicadores apontam que esses dados não tiveram alterações significativas em nenhuma região ao longo da série histórica– 36 (trinta e seis) anos da pesquisa PNAD/IBGE.

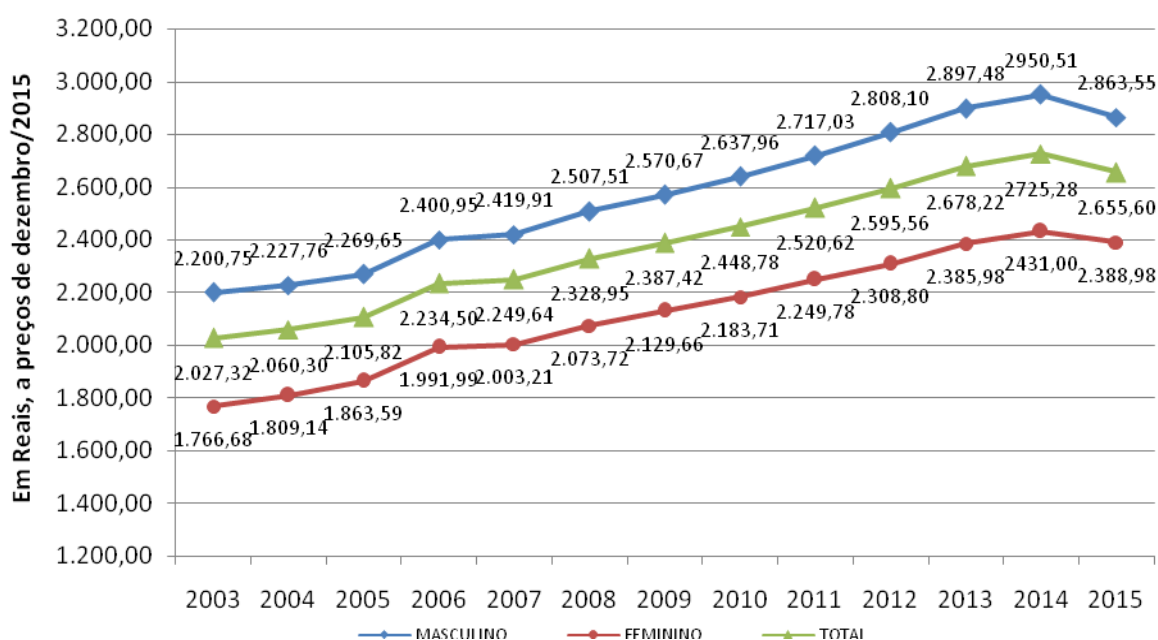
---

<sup>17</sup> Disponível em:

<[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad\\_continua/default\\_novos\\_indicadores.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default_novos_indicadores.shtm)> Acesso em: 09/04/2017.

Quanto à questão salarial, os dados divulgados pelo Ministério do Trabalho na análise da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, divulgada em setembro de 2016<sup>18</sup>, que compreende os dados do ano-base 2015, em comparativa com os dados de anos anteriores, demonstrou que em média, as mulheres ganham menos do que os homens e essa diferença salarial é um dado que se mantém no Brasil, como pode ser observado pelo gráfico que compara a média de remuneração por gênero no período de 2003 a 2015.

Gráfico 1 – Brasil – Remuneração média real em dezembro por sexo 2003-2015



Fonte: BRASIL, Ministério do Trabalho. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>>. Acesso em: 09/04/2017.

Na comparação da remuneração média em valores entre homens e mulheres por região e unidades da federação, (a partir dos dados comparados entre o período de 2014 e 2015<sup>19</sup>), os Estados com maior e menor desigualdade são Rio de Janeiro (diferença de R\$ 692,87 em dez./2014 e R\$ 789,59 em dez./2015) e Alagoas (diferença de R\$ 60,64 em dez./2014 e R\$85,69 em dez./2015), respectivamente. No Estado do Paraná a desigualdade se reflete na diferença salarial de R\$ 457,95 em dez./2014 e R\$496,52 em dez./2015.

<sup>18</sup> Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>>. Acesso em:09/04/2017.

<sup>19</sup> *Idem*.

Jennifer Nedelsky (2012, p. 15-16; p. 31) entende que, apesar de existirem avanços nesse campo, um dos pontos que contribuem para que o problema da divisão sexual do trabalho persista é que distribuição do trabalho doméstico ainda é bastante ausente nas discussões de direitos humanos, devendo-se ir além da constatação de desigualdades para se repensar de forma criativa a redistribuição de atividades do *care*, por exemplo.

Estas considerações acerca da divisão sexual do trabalho, embora apresentem uma visão geral do tema dada a extensa produção científica existente, são considerações necessárias para que se possa melhor compreender que da naturalização de papéis surgem efeitos como o problema da discriminação salarial em razão de gênero. Sobre os efeitos da divisão sexual do trabalho no âmbito das atividades laborais, como a discriminação vertical, horizontal e salarial, especificamente, serão objeto de estudo do próximo capítulo.

Ter em vista a condição da mulher decorrente da divisão sexual do trabalho é importante para a discussão sobre as bases da construção do princípio da igualdade e seus desdobramentos a partir da ordem constituinte.

## 2.2 IGUALDADE DE GÊNERO

O primeiro artigo da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, documento de 1789 decorrente da Revolução Francesa, traz a assertiva “homens nascem e permanecem livres e iguais em seus direitos”<sup>20</sup>, é um enunciado caracterizado como declarativo e descritivo ao mesmo tempo, pois o aspecto declarativo remete a uma compreensão política e o segundo termo alude a uma herança natural da sociedade, conforme explica Eleni Varikas (2009, p. 116).

Quanto a dimensão descritiva, Varikas indica que é a partir da idéia de direito natural a hipótese em que se permite a instituição uma ordem política na qual seja possível se realizar a igualdade. No entanto, a necessidade de que sejam declarados os direitos iguais leva a conclusão de que se precisam ser declarados é

---

<sup>20</sup> Adicionalmente pode-se destacar que o movimento de afirmação dos direitos das mulheres, como demonstra Lynn Hunt (2009) tem com precursora Mary Wollstonecraft com a publicação em 1792 do manifesto “A Vindication for the Rights of Woman”. Àquela altura o texto foi ridicularizado por Thomas Taylor, famoso platonista e nobre com ascendência sobre a família de Wollstonecraft, com a edição do livro “A vindication for Rights of Brutes”. Neste segundo texto, alegava-se que se as mulheres tivessem direitos próprios, a consequência lógica seguinte seria a abertura para direitos para animais. Ironicamente, se Thomas Taylor vivesse hodiernamente veria sua paródia tornando-se realidade.

porque não existem senão na vontade humana e não fora dela. Nesse sentido acrescenta que embora a igualdade não seja uma realidade, no aspecto empírico, pode vir a ser, a partir de uma “ordem política instituída pelos cidadãos e cidadãs que se comprometem a substituir os privilégios de nascimento pelo princípio de ‘uma lei geral para todos, conhecida por todos e elaborada por todos’.” (VARIKAS, 2009, p. 116).

Sobre o princípio igualitário firmado na Revolução Francesa, Gosdal (2003, p. 53) acrescenta que o movimento buscou apenas a mera posituação da igualdade, de maneira que o direito a ser igual era considerado natural, o que significa dizer que a construção da igualdade atribuída a natureza, com sujeitos universalizados com padrões masculinos.

A compreensão da igualdade como um fato desconectado da construção histórica, a partir da dimensão descritiva, portanto como algo natural, traz consigo o problema da realização de ações que serviriam para garantir a própria aplicação da igualdade, correndo-se o risco de, ao se considerar a igualdade como um fato natural com direitos ligados a qualidades naturais, sejam elas individual ou coletiva, se torne uma concepção que privilegia e legitima a ausência de igualdade (VARIKAS, 2009, p. 117).

A chamada concepção contemporânea de direitos humanos, introduzida pela Declaração Universal de 1948 e reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993 que surge no pós segunda guerra “como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo. É nesse cenário que se vislumbra o esforço de reconstrução dos direitos humanos, como paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional.” Decorrente do movimento de internacionalização dos direitos humanos, tem em seu significado a ideia da reconstrução dos direitos humanos, em contraposição a segunda Guerra que significou a ruptura com os direitos humanos (PIOVESAN, 2016, p. 39).

Sobre a Declaração Universal dos Direitos Humanos, alerta Melina Girardi Fachin (2015, p. 26) que atualmente, tanto com objetivo de dissociar-se de argumentos jusnaturalistas, como também para se afastar de nomenclatura “que carrega consigo padrão androcêntrico incompatível com os direitos humanos” é comum que a referência ao documento seja feita, inclusive em instâncias oficiais, como Declaração dos Direitos Humanos, esclarecendo que “A mudança de comando não é apenas vernacular, uma vez que possui significado e demonstra a

adaptabilidade e o caráter vivo e evolutivo dos preceitos internacionais de proteção da pessoa humana.” (FACHIN, 2015, p. 26).

O enunciado da Declaração de 1948 no artigo I é expresso “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.” Já no artigo segundo expressa a proibição da discriminação de sexo, entre outras, como consequência do princípio da igualdade. Tem-se nesse documento a inspiração da concepção formal de igualdade, que é calcada no binômio igualdade e não discriminação (PIOVESAN, 2016, p. 41-42).

No aspecto da construção de gênero, a concepção de igualdade está relacionada à liberdade, numa perspectiva de direito natural, a qual é conflitante com o que estaria numa “lei natural”, pois a liberdade de se fazer tudo o que estiver potencialmente ao alcance do sujeito necessita de uma definição do que seria essa liberdade e é nesse aspecto que a ideia de diferença se apresenta como desvio da norma de direito natural, de acordo com Varikas (2009, p. 118), que acrescenta

Como membro de um grupo “diferente”, o sujeito feminino pode ser excluído da igualdade dos direitos em nome da “sua” diferença, o que torna incomparável a todos os outros. Como alguém abstratamente semelhante e, portanto, comparável a todos os outros, ela [mulher] só pode usufruir da igualdade na medida de sua semelhança com o grupo dominante, os homens. (VARIKAS, 2009, p. 118)

A recusa ao universalismo no final do Século XX, como explica Luis Felipe Miguel (2014, p. 64), tem como base a crítica de que os valores universais à humanidade comum de todas as pessoas se assenta na neutralização do impacto das desigualdades concretas sobre a possibilidade de atuação autônoma de indivíduos.

Assim a saída para esse dilema está em valores universais básicos a partir da noção da dignidade humana, pois a existência de valores que nem todas as comunidades reconhecem como válidos é um prisma reconhecido pelo sentido da universalidade dos direitos humanos, uma vez que mesmo em circunstâncias específicas (minorias, trabalhadores, entre outros, por exemplo) o fundamento que reside da ideia de dignidade humana, em que são compartilhados alguns valores comuns, ou seja, valores universais básicos, citando a título de exemplo a “não discriminação e um padrão de vida adequado” (FACHIN, 2015, p. 33).

A construção da igualdade das mulheres frente aos homens tem um dilema, que Varikas denomina como escolha impossível, pois se de um lado o reconhecimento de igualdade significaria que mulheres devem se adaptar às normas masculinas, de outra parte, a demanda pelo reconhecimento de serem como são, portanto, levando em conta as diferenças (maternidade e o cuidado com crianças), reforça um regime de exceção (VARIKAS, 2009, p. 118).

Os fatos biológicos (gravidez, parto ou amamentação) são resignificados de acordo com a sociedade. Apesar de boa parte do pensamento feminista rejeitar a determinação biológica de submissão (em sentido contrário Sulamith Firestone, conforme indica Miguel, 2014 p. 66), os processos biológicos próprios das mulheres não podem ser ignorados, sob pena de se implicar a necessidade de adaptação delas a instituições e espaços pensados a partir do modelo masculino (MIGUEL, 2014, p. 66).

O exemplo do aleitamento em locais de trabalho, locais públicos, espaços de deliberação política é bastante significativo, pois se trata de única relação que é exclusiva entre a criança e a mulher, e que o modelo universalista, masculino, não enfrenta. Miguel traz também a percepção de que a partir da realidade que está posta, na qual mulheres são as responsáveis principais pelas atividades de cuidados com filhos, a ausência de serviços de creches é óbice para a participação política, para a formação educacional e também para o ingresso e continuidade no mercado de trabalho (MIGUEL, 2014, p. 66).

A medida da concepção liberal de igualdade é masculina, o que para os que defendem a diferença sexual, seria como homologar a mulher conforme uma lógica masculina. Já para os que analisam a diferença em termos de dominação, o tratamento igual que ignora as diferenças de situação de dominação entre homens e mulheres, não só tende a perpetuar como também a reforçar a posição que coloca mulheres hierarquicamente subordinadas (VARIKAS, 2009, p. 119).

Não se nega a existência e importância da abordagem maternalista da mulher que justificaria sua inclusão no ambiente político, por exemplo, de maneira que traria para a política noções de solidariedade, compaixão em contraposição a política de interesses masculina. Essa abordagem tem a crítica de legitimar tanto para mulheres quanto de homens “papéis e comportamentos estereotipados, que passam a ser vistos como complementares, abdicando, assim, o enfrentamento com os

mecanismos centrais da reprodução das hierarquias de gênero” (MIGUEL, 2014, p. 70)<sup>21</sup>.

Nesse sentido, importa o esclarecimento de Gosdal (2003, p. 63) ensinando que “as diferenças sociais construídas com base nas diferenças biológicas entre os sexos constituem gênero, categoria analítica elaborada pelos autores feministas”.

A valorização da diferença que reduz a centralidade da igualdade pode oferecer alguns riscos, como o de contribuir para apresentar como escolha a posição inferiorizada/subalterna de algumas mulheres, permitindo a percepção de que a posição social de homens e mulheres seria natural e não refletiria um aparato construído com base na discriminação. Miguel exemplifica com o caso da empresa “Sears”, acusada de práticas discriminatórias que resultavam no impedimento de que as empregadas obtivessem promoções na carreira, foi levada aos tribunais nos EUA, em 1978, e a defesa foi sustentada justamente na argumentação da diferença para legitimar a prática discriminatória, ao indicar que as mulheres eram naturalmente “menos competitivas e menos focadas no mundo do trabalho. Menos interessadas em fazer carreira e mais em manter equilíbrio entre vida profissional e a pessoal” (MIGUEL, 2014, p. 76), o que justificaria uma ausência de interesse em serem promovidas.

A tendência a apresentar prioridades diferenciadas muitas vezes pode, na verdade, refletir um efeito das relações sociais desiguais, ou como denominado por Miguel (2014, p. 76), como “efeito das relações de dominação”.

Miguel (2014, p. 73-74) ensina que o paradigma distributivo da justiça, em que a distribuição equitativa de recursos ou direitos seria uma resolução da justiça, cuja formulação mais sofisticada é de John Rawls, é uma teoria a qual autoras feministas apresentam críticas, pois a ideia de distribuição não levaria em conta as diferenças, causando uma perpetuação de desigualdade a partir da falta de distribuição econômica, por exemplo, para mulheres. Nancy Fraser apresenta como resposta a

---

<sup>21</sup> Miguel (2014, p. 68-69) indica que a idéia encontra no próprio feminismo uma vertente chamada “pensamento maternal” nas obras de Jean Bethke Elshtain, Sara Ruddick e Nancy Hartsock, tendo como referência fundadora a psicóloga estadunidense Carol Gilligan, na obra *In a different voice*, nesta obra, a partir de entrevistas com homens e mulheres indica um padrão moral centrado nas relações e no cuidado associados às mulheres por observação empírica. Também sobre o ideal convencional de feminilidade pode ser encontrado nos escritos de Mary Wollstonecraft, segundo Miguel (2014, 79). Sobre a obra de Carol Gilligan ver também: OLIVEIRA, Adriana Vidal de. Gênero, direitos e cuidados (15 de setembro de 2017). **Café filosófico**. Instituto CPFL. Campinas, 2017. Disponível em: <http://www.institutocpfl.org.br/2017/09/15/genero-direito-e-cuidados-com-adriana-vidal-de-oliveira/>. Acesso em 15/12/2017.

fórmula bidimensional de justiça, que compreende a necessidade de reconhecimento ao lado de demandas de redistribuição, em que “a fórmula bidimensional da justiça é útil por indicar, de forma gráfica, as exigências paralelas de igualdade e da diferença.”.

A partir dessa noção de justiça, nas últimas três décadas, os direitos humanos, especialmente os direitos sociais, incluíram em suas reivindicações um novo tipo de demanda, que não se vinculava apenas ao acesso de distribuição de renda, mas que também estivesse vinculada a demandas de reconhecimento. Tratam-se de reivindicações coletivas demandadas geralmente por grupos discriminados, reclamando pela remoção de barreiras legais, econômicas e sociais que constituíam, e por vezes ainda constituem, entraves ou limitação na participação de esferas sociais como o emprego, a educação e também a representação política, conforme explica Candy Florencio Thomé (2012, p. 45).

Destaca-se que o objetivo das demandas de reconhecimento é a visibilidade para determinado grupo discriminado, reconhecendo as diferenças específicas com a busca da remoção de pautas que são supostamente neutras, pois na verdade representam muito mais uma visão de grupos dominantes, o que dificulta o acesso às pautas pelos grupos minoritários (THOMÉ, 2012, p. 45).

A distinção entre as demandas de distribuição e demandas de reconhecimento, embora com limites pouco claros entre si, justamente pela necessidade de integração, pode ser melhor compreendida como explicitado por Thomé

[...] as demandas de redistribuição dizem respeito a questões de justiça econômica, ao passo que as demandas de reconhecimento estão conectadas a questões de justiça cultural, as demandas de redistribuição exigem alguma forma de reestruturação político-econômica, ao passo que as demandas de reconhecimento exigem alguma mudança cultural ou simbólica, as demandas de redistribuição costumam exigir alguma forma de extinção de especificidade do grupo, já as demandas de reconhecimento costuma exigir alguma forma de manutenção da diferenciação de determinado grupo. (THOMÉ, 2012, p. 46)

Nancy Fraser (2007, p. 3-4), indica a canalização de esforços para a necessidade de “reconhecer a diferença”, sendo o reconhecimento o principal tom das reivindicações pelos direitos das mulheres do fim do século. A forma da política de identidade a partir da valorização da diferença foi o recurso utilizado, tanto para

problemas de representação política e da disparidade entre gêneros, como também em questões de problemas de violência contra a mulher, de maneira que se antes a demanda era focada na redistribuição, com a busca de um ideal de equidade expandido, a partir das demandas de reconhecimento as energias estão investidas em mudanças culturais.

Fraser (2007, p. 4-5) explica que o movimento da mudança de demandas de redistribuição para demandas de reconhecimento está relacionado a queda do regime comunista e a ascensão do neoliberalismo, sendo que a alteração de redistribuição para o reconhecimento, na verdade, é parte de uma transformação histórica, que acompanha a globalização. Entende que apesar do conteúdo das demandas por reconhecimento diferirem entre si, percebe que há uma tendência global de que demandas por reconhecimento eclipsam as demandas por redistribuição.

Nesse aspecto, acrescenta Fraser (2007, p. 6) que sob novas circunstâncias, é necessário reintegrar as duas dimensões indispensáveis, que são a redistribuição e o reconhecimento, pois entende que não foram adequadamente balanceadas em tempos anteriores. Acrescenta ao binômio redistribuição e reconhecimento a dimensão da representação, explicando que a representação

[...] não é apenas uma questão de assegurar voz política igual a mulheres em comunidades políticas já constituídas. Ao lado disso, é necessário reenquadrar as disputas sobre justiça que não podem ser propriamente contidas nos regimes estabelecidos. Logo, ao contestar o mau enquadramento, o feminismo transnacional está reconfigurando a justiça de gênero como um problema tridimensional, no qual a redistribuição, reconhecimento e representação devem ser integrados de forma equilibrada. (FRASER, 2007, p. 7).

É preciso estar atento para o ensinamento de Miguel (2014, p. 76), a partir de Fraser, de que a diferença vista sempre como positiva e vinculada a variação cultural muitas vezes pode ignorar desigualdades de ordem econômica e política, explicitando que “assim como a igualdade não pode ser transformada na ‘mesmice’ (*sameness*), como argumentam as teóricas da diferença, cabe lembrar que as diferenças são diferentes entre si: algumas precisam ser valorizadas, outras mereceriam ser abolidas”.

Portanto, a diferença que se associa a igualdade deve ser aquela que permite “a livre expressão das individualidades, não a que aprisiona indivíduos e grupos em posições estereotipadas” (MIGUEL, 2014, p. 77).

Flavia Piovesan (2016, p. 37) entende que o direito à diferença deve ser visto ao lado do direito à igualdade, esclarecendo que

Torna-se, contudo, insuficiente tratar o indivíduo de forma genérica, geral e abstrata. Faz-se necessária a especificação do sujeito de direito, que passa a ser visto na sua peculiaridade e particularidade. Nesta ótica, determinados sujeitos de direito, ou determinadas violações de direitos, exigem uma resposta específica e diferenciada. Neste cenário, as mulheres, as crianças, as populações afrodescendentes, os povos indígenas, os migrantes, as pessoas com deficiência, dentre outras categorias vulneráveis, devem ser vistas nas especificidades e peculiaridades de sua condição social. Ao lado do direito à igualdade, surge, também como direito fundamental, o direito à diferença. Importa o respeito à diferença e à diversidade, o que lhes assegura um tratamento especial. (PIOVESAN, 2016, p. 37)

Para Fachin (2015, p. 241) a pluralidade social deve ser considerada, por ser irreduzível e ineliminável, como ponto fundamental na promoção da democracia, sob o prisma do desenvolvimento humano<sup>22</sup>, acrescentando que “garantia de igualdade, também compreendida como inclusão e reconhecimento de diferenças, é condição elementar para o pleno desenvolvimento das potencialidades humanas.”.

Heleieth Saffioti (2004, p. 36-38) traz o esclarecimento que a igualdade social é exigência da democracia, o que não significa dizer que todos são iguais. Entende que embora exista confusão entre conceitos relacionados a igualdade, identidade, desigualdade e diferença, considera errônea a concepção de oposição entre diferença e igualdade, pois para ela o par da diferença é a identidade, ao passo que a igualdade, faz par com a desigualdade, pois entende que tanto as diferenças como as identidades são bem vindas para a construção de espaços democráticos.

Sob a ótica do direito ao desenvolvimento, em relação ao princípio da igualdade Fachin (2015) traz o seguinte acréscimo

Os princípios da igualdade e da não discriminação espelham obrigações imediatas e transversais presentes no direito internacional dos direitos humanos. À luz deste postulado, a heterogeneidade própria das conformações sociais complexas deve ser abraçada como ponto de partida da concepção substancial de desenvolvimento humano. Colocar diversidade no centro das preocupações significa ir além das políticas normativas de

---

<sup>22</sup> Melina Girardi Fachin (2015), na obra “Direitos humanos e desenvolvimento” ao trazer a concepção de desenvolvimento a partir das idéias desenvolvidas por Amartya Sen, encontra o principal significado de desenvolvimento na expansão da liberdade, entendida como liberdades reais usufruídas pelas pessoas.

reconhecimento formal – que representam um importante primeiro passo, porém não suficiente para a eliminação do tratamento discriminatório e antidemocrático. (FACHIN, 2015, p. 237)

Verikas (2009, p. 119-120) propõe para o princípio da igualdade a reconceituação da polaridade entre identidade e diferença, a partir da perspectiva da persistência de desigualdade, mesmo num contexto de existência de políticas públicas antidiscriminatórias e de inclusão. Tomando como base a igualdade profissional, as políticas sociais que visam a combater as desigualdades nesse aspecto têm que considerar a discriminação e a exclusão como fenômenos que se sobrepõe à estrutura do trabalho. Assim, as políticas de igualdade profissional precisam ter entre os objetivos eliminar esses fenômenos que são anteriores, portanto, com leis antidiscriminatórias em questões de salário igual para trabalho de mesmo valor, e/ou com medidas para a promoção de igualdade de oportunidades (as ações de discriminação positiva), além de favorecer a dessegregação de ramos, especialmente de qualificações mais valorizadas.

O que a autora propõe é que a análise a partir da diferença, considerando a divisão sexual do trabalho existente, implique na reorientação, para que se repense as medidas de não discriminação tanto na perspectiva de igualdade entre homens e mulheres, como também numa “perspectiva de transformação das instituições e das estruturas produtoras das hierarquias dos sexos” (VERIKAS, 2009, p. 120).

Importa pensar a igualdade e a diferença, não para adaptar a mulher ao modelo masculino de trabalho, por exemplo, ou de criar um modelo que seja adaptado a necessidades femininas, na medida em que esse modelo tem como pressuposto a existência de um trabalhador que não possui as obrigações domésticas, que pode dispor livremente do tempo e força de trabalho em razão de que “pressupõe-se que ele disponha da força e do tempo de trabalho de uma mulher” (VERIKAS, 2009, p. 121). Deve se pensar em transformações sociais em que a igualdade de gênero esteja na mira pois

A integração das estratégias de igualdade numa perspectiva de transformação reafirma a dimensão declarativa da igualdade como projeto a ser levado a cabo. A igualdade não é mais um princípio formal, mas um meio concreto de garantir para cada pessoa a possibilidade de fazer tudo o que está potencialmente ao seu alcance: “o que é devido a cada um” se torna um desafio político, desafio de um combate para a autodefinição das

necessidades e das vontades. A igualdade garante tudo simultaneamente: a) o direito das mulheres em serem pessoas “como todas as outras” mediante proibição de qualquer discriminação que as constitua como grupo “à parte”; b) a possibilidade, para mulheres, de serem reconhecidas e aceitas “como são”, isto é, com suas diferenças em relação aos homens; enfim, e sobretudo, o direito de cada mulher exprimir as particularidades que fazem delas “indivíduos diferentes de todos ou outros (mulheres e homens)”, o acesso à sua dignidade como indivíduo, e de sua contribuição única e insubstituível à vida comum. (VERIKAS, 2009, p. 121)

Para que o princípio da igualdade de gênero seja alcançado, são necessárias as demandas de reconhecimento, redistribuição e representação, pois a efetivação desse princípio está ligada ao combate da discriminação da mulher, tanto no trabalho como nas demais esferas da vida.

A proteção internacional da igualdade é importante nesse sentido, pois concepção de direitos humanos que surge a partir do processo de universalização desses direitos, permitiu a formação de um sistema internacional de proteção, que é integrado por tratados internacionais que refletem um consenso internacional sobre temas centrais “na busca da salvaguarda de parâmetros protetivos mínimos” (PIOVESAN, 2016, p. 40).

A partir desse ensinamento, vale trazer a questão da importância em se pensar a igualdade e as normas internacionais para o direito do trabalho e os desafios que a questão tem apresentado, conforme esclarece Lélío Bentes Corrêa (2012), ao utilizar a seguinte argumentação

Com efeito, as bases do Direito do Trabalho moderno, tal como o conhecemos, estão lançadas no Tratado de Versalhes de 1919 – de que resultou, inclusive, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Além disso, os desafios que o mundo do trabalho oferece não são paroquiais. A terceirização precarizante, os acidentes de trabalho, o trabalho infantil, a discriminação em matéria de emprego e ocupação, o trabalho forçado e as restrições ao livre exercício da atividade sindical despontam entre os fenômenos que atualmente preocupam e afligem praticamente todas as nações do mundo. Há que se buscar, então, uma resposta global para tais desafios, a fim de proporcionar um esforço efetivo e eficaz no seu equacionamento, inserindo a atuação local num contexto mais amplo. Da coerência desses esforços, e do seu caráter global, depende o seu impacto na definição de um “patamar civilizatório mínimo”, no dizer de Maurício Godinho Delgado, acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras do mundo. (CORREA, 2012, p. 478)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem atualmente como principais preocupações relacionadas aos direitos das mulheres a igualdade de oportunidades e a assegurar a igualdade de condições de remuneração.

As principais normas sobre a igualdade de gênero são a Convenção Internacional nº 100 (ratificada em abril/1957) sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor e a Convenção Internacional nº 111 (ratificada em novembro/1965), acerca da discriminação em matéria de emprego e ocupação determinando a formulação de políticas de promoção da igualdade, são exemplos de normas que objetivam a superação da discriminação da mulher, também no ambiente de trabalho<sup>23</sup>.

Também podem ser incluídas com finalidade de definir parâmetros de igualdade de gênero a Convenção nº 156, ainda não ratificada pelo Brasil<sup>24</sup>, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, que prevê a igualdade a partir da modificação dos papéis tradicionais na sociedade e na família de homens e mulheres, e a Convenção nº 183, também não ratificada, sobre a proteção da maternidade, com a premissa de que deve ser uma responsabilidade compartilhada pela sociedade e pelo Estado, de maneira que este adote medidas que adequadas para que a maternidade não seja causa de discriminação e/ou barreira de acesso ao emprego, nesse sentido, é mais abrangente que a Convenção nº 103, ratificada em 1965, sobre o mesmo tema.

A OIT sempre teve a preocupação em normatizar as condições de trabalho das mulheres, com o parâmetro do trabalho decente, e é inegável que essa normatização internacional, que no Direito do Trabalho é “a fonte internacional por excelência” (FELICIANO, 2013, p, 167), tenha influência sobre o ordenamento jurídico nacional para a construção da igualdade de gênero.

Diante desse cenário e com todos os desdobramentos indicados é que será verificado o princípio da igualdade e sua construção na ordem constitucional hodierna.

## **2.3 IGUALDADE DE GÊNERO E A CONSTITUIÇÃO DE 1988**

---

<sup>23</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 17/04/2017.

<sup>24</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções não ratificadas pelo Brasil. Disponível em [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242947/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm). Acesso em 17/04/2017.

Pensar o constitucionalismo com métodos de interpretação da Constituição a partir do viés de gênero tem sido um desafio contemporâneo, conforme propõe Beverley Baines e Ruth Rubio-Marin (2005), em que os preceitos constitucionais sejam pensados perquirindo se as constituições podem ser para as mulheres, mais propriamente pensar em *quando* e *como* é possível assegurar que o direito, que a lei, ressignifique e promova os direitos das mulheres.

Partindo dessa premissa, com o propósito de analisar a igualdade de gênero<sup>25</sup> e os desdobramentos para a mulher trabalhadora a partir da Constituição de 1988, como marco jurídico de igualdade entre homens e mulheres, serão trazidos os debates dos constituintes, a partir do viés de gênero para entender o contexto da feitura das normas constitucionais que tangenciam a presente pesquisa, para poder compreender como se deu a disputa da questão da igualdade gênero, principalmente a partir da análise das discussões ocorridas na Assembleia Constituinte<sup>26</sup> e então compreender a dinâmica das conquistas e das permanências de desigualdades, bem como para registrar a alteração de um paradigma protetivo para um modelo promocional quanto aos direitos trabalhistas das mulheres.

A Assembléia Nacional Constituinte que redigiu o principal documento do ordenamento jurídico pátrio, em um importantíssimo momento político que marcou o fim da ditadura, contou com debates entre constituintes e a sociedade civil, Eva Alterman Blay (2017, p. 88) enfatiza que “com a redemocratização era fundamental fazer mudanças constitucionais. Exigiam-se leis que garantissem direitos igualitários na família, no trabalho, na cidadania, traduzidas em uma nova Constituição.”.

A participação de mulheres na constituinte de 1988 foi um significativo avanço no sentido de representatividade, principalmente se considerado que a elaboração da Constituição de 1946 não contou sequer com uma mulher naquele momento (OLIVEIRA, 2012, p. 197), ao contrário do que ocorreu com a Constituição de 1934,

---

<sup>25</sup> Embora se compreenda a importância das diversas teorias sobre as diferenças entre os sexos (universalistas, essencialistas, *queer*), a noção de gênero adotada na presente pesquisa é a de gênero como construção social relacionada a diversidade biológica entre homem e mulher, compreendendo que as diversidades não se justificam para determinação de discriminação negativa.

<sup>26</sup> OLIVEIRA, Adriana Vidal de. **A Constituição da Mulher Brasileira**: uma análise dos estereótipos de gênero na Assembleia Constituinte de 1987-1988 e suas consequências no texto constitucional. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Direito, 2012. Trata-se da tese de doutorado em que a autora analisa os estereótipos de gênero a partir das Atas da Assembleia Constituinte de 1987-1988. Diante do objeto da presente pesquisa, serão trazidas as discussões que guardam pertinência com o tema, especialmente as questões da igualdade, da mulher trabalhadora e discriminação salarial em razão de gênero.

em que se tinha ao menos a participação da médica Carlota Pereira Queiroz na Assembleia Nacional Constituinte de 1933 e que foi a primeira mulher a ocupar o cargo de deputada federal no Brasil, tendo sido eleita para mandato na Câmara Federal após a constituinte, acrescentando-se ainda Bertha Lutz que também havia concorrido para constituinte e embora não tenha sido eleita deixou sua marca na história brasileira pela luta pelo sufrágio feminino, conforme Blay (2017, p, 67).

Houve a participação de mulheres em várias frentes, tanto entre constituintes, com as Deputadas eleitas, assim como grupos de mulheres, tanto vinculadas ao movimento feminista como a outras organizações, e houve também a participação do Conselho Nacional de Direitos da Mulher (CNDM), recém criado e que participou tanto por suas representantes em audiências públicas como nos bastidores, em conversas com os constituintes e também auxiliado outros grupos com demandas de minorias (OLIVEIRA, 2012, p. 198).

O Conselho Nacional de Direitos da Mulher surgiu no processo de transição democrática, resultando da articulação entre as feministas do Partido do Movimento Democrático Brasileiro e o presidente Tancredo Neves, ligado ao Ministério da Justiça. Conselho com orçamento próprio, contava com uma presidente com status de ministra, a socióloga Jaqueline Pitanguy, e dezessete conselheiras. Teve como escopo a atuação com demandas feministas no período de 1985 até 1989, quando perdeu orçamento próprio e passou a ter na direção “mulheres com pouca ou nenhuma expressão no movimento feminista”, segundo Candy Florencio Thome (2012, p. 111).

O grupo de mulheres constituintes foi denominado como “Bancada Feminina”, não era um grupo grande tampouco pode se dizer que fosse um grupo feminista, conforme explica Oliveira (2012, p. 198-200). No que se refere ao tamanho da bancada, foram vinte e seis deputadas eleitas, no entanto uma das constituintes, Beth Mendes, se licenciou para exercer o cargo de Secretária da Cultura do Estado de São Paulo, de maneira que, apesar de vinte e seis mulheres eleitas Deputadas, ressaltando-se que não havia nenhuma Senadora, houve o exercício efetivo de vinte e cinco mulheres na composição da Constituinte (OLIVEIRA, 2012, p. 198-199).

As Constituintes, que tinham diversas filiações partidárias e com direcionamentos políticos distintos, em sua maioria não tinham vínculo com movimentos feministas, apenas duas, Rose Rosilda Freitas e Maria Abigail Freitas

se declararam feministas<sup>27</sup>, valendo incluir também Bendita da Silva que embora não tenha assim se declarado tinha em sua campanha política baseada em questões ligadas a condição de mulher e negra. A trajetória política da maioria delas não estava vinculada a defesa de projetos que envolvessem direitos das mulheres, mas sim ligada ao apoio popular conseguido muito em razão vínculos familiares, seja por terem desempenhado anteriormente funções assistencialistas junto a governo de seus maridos, ou por terem em seus pais nomes importantes da política, como é o caso das duas filhas de ex-presidentes Dirce Tutu Quadros, filha de Janio Quadros que na época era prefeito de São Paulo e Márcia Kubitschek, filha do ex-presidente Juscelino Kubitschek (OLIVEIRA, 2012, p. 204-208), cabendo o esclarecimento

Essas mulheres poderiam ser percebidas como o lado “humano” da política, ou os ouvidos dos governos de seus familiares voltados para as demandas populares. Essa era uma forma válida de ingresso no mundo público, o problema era a atuação delas se restringir a isso. O surgimento dessa bancada feminina de certa forma pode ter ajudado a romper com essa função política estereotipada da mulher. Certamente, não era esperado que elas se envolvessem com qualquer projeto feminista. Esse fator foi mérito delas, mas mérito também daquelas que se mobilizavam pelo tema tanto na sociedade civil quanto pelo próprio Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. (OLIVEIRA, 2012, p. 204)

O Conselho Nacional de Direitos da Mulher, quando da Assembleia Constituinte, mobilizou organizações de mulheres na campanha “Constituinte pra valer tem que ter palavra de mulher” a partir da realização de eventos regionais e nacionais, com a elaboração do documento Carta das Mulheres à Assembleia Constituinte<sup>28</sup>, cujas propostas foram redigidas durante o encontro Nacional em agosto de 1986. A maior parte das demandas desse documento foi apresentada em bloco, na ação conjunta da “Bancada Feminina” e a maior parte foi aprovada (THOME, 2012, p. 111).

Pelas Constituintes, sobre direitos das mulheres, foram enviadas 122 emendas, das quais 30 foram apresentadas, sendo que a Emenda nº 20 que continha entre os tópicos relacionados à saúde da mulher, igualdade na sociedade

---

<sup>27</sup> As declarações sobre posicionamento político, entre outros, constam nas respostas ao questionário para a pesquisa de Leoncio Martins Rodrigues e analisado por Adriana Vidal de Oliveira (2012, p. 204-208). Para acesso ao questionário ver: RODRIGUES, Leôncio Martins. *Quem é quem na Constituinte. Uma análise sócio-política dos partidos e deputados*. São Paulo: Oesp-Maltese, 1987.

<sup>28</sup> Documento disponível em: [http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf](http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf)

conjugal e direitos sobre posse e propriedade de terra, e a Emenda nº 65 que tratava de direitos reprodutivos, ambas emendas foram as que mais tiveram assinaturas (THOME, 2012, p. 111-112). As demandas igualitárias se consagraram em sua maioria, com algumas exceções, a exemplo de direitos reprodutivos e aborto (BLAY, 2017, p. 88).

Não houve uma articulação racional da chamada “Bancada feminina” para que se concentrassem nas subcomissões que poderiam envolver debates sobre gênero, o que Oliveira (2012, p. 212-213) atribui, entre outros, ao fato de que além de não se tratar de um grupo feminista, que portanto não estava na Constituinte em virtude da defesa específica de direitos das mulheres, a clareza que se tem após a publicação da Constituição dos lugares em que esse debate poderia surgir não era a mesma na época, ainda boa parte da composição dessa bancada tinha pouca experiência no campo político, comprando com os homens que compunham 95% do total de Constituintes (de um conjunto de 559 representantes na Assembleia). Oliveira entende que o agrupamento dessas Constituintes na chamada “Bancada Feminina” pode ter decorrido da atuação de militância feminista e também da pressão do Conselho Nacional de Direito da Mulher, sendo muito mais um acidente dentro da Constituinte do que uma articulação anterior e premeditada dessas mulheres (Oliveira, 2012, p. 212-213).

Os debates ocorridos nas subcomissões que enviaram propostas para as comissões constituintes, tiveram tanto representantes da sociedade civil e personalidades jurídicas nas audiências públicas que ocorrem na subcomissões. Por guardarem relação com a presente pesquisa, delimitou-se a análise das discussões, que se relacionam o objeto da presente pesquisa, ocorridas na Subcomissão dos Direitos e Garantias Individuais, que apresentou proposta para a Comissão da Soberania e dos Direitos e Garantias do Homem e da Mulher, e da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos que apresentou propostas para a Comissão da Ordem Social.

A Subcomissão dos Direitos e Garantias Individuais, que elaborou propostas apresentadas para a Comissão da Soberania e dos Direitos e Garantias do Homem e da Mulher, contou com participação de nomes como o constitucionalista Carlos Roberto Siqueira Castro, Jacqueline Pitanguy, socióloga que presidia o Conselho Nacional de Direitos da Mulher, além de representantes da Ordem dos Advogados do Brasil, entre outros, nas discussões.

Sobre o nome da Comissão da Soberania e dos Direitos e Garantias do Homem e da Mulher, houve discussão na Subcomissão sobre a inclusão do termo mulher, em que o constituinte José Mendonça, utilizando do argumento de autoridade por ser jurista de formação, expressou discordância à inclusão do mulher no nome da Comissão, indicando que a inclusão seria uma ofensa às mulheres, por entender que deveria prevalecer no nome o direitos da pessoa humana. Ocorre que a justificativa utilizada, aparentemente fundada na imparcialidade e boa técnica jurídica, na verdade não se sustenta pelo argumento utilizado ao dizer que a inclusão do termo mulher seria “onda” de reivindicação de mulheres, com significado pejorativo no sentido de não ser séria a demanda, demonstrando-se que sob a aparência de respeito ao universalismo e da técnica, o Constituinte registrava uma desqualificação das demandas das mulheres (OLIVEIRA, 2012, p. 219-224).

A preocupação de que a Constituição não deveria mascarar a discriminação contra a mulher pela a necessidade de garantir os direitos das mulheres, já se mostra, portanto, na primeira etapa sobre o debate que ao incluir o termo no nome da Comissão não deixa de ser a afirmação da situação de desigualdade, como destacado por Oliveira (2012, p. 225) quanto a fala da constituinte Lúcia Vânia, sobre a necessidade de não camuflar a discriminação existente, pois deixar clara a discriminação é uma necessidade para que se possa debater e conhecer esse problema.

A discussão acerca do uso do termo genérico entre os citados constituintes se estende<sup>29</sup>, no sentido de José Mendonça de Moraes, em uma fala confusa, fazer

---

<sup>29</sup> “Sr. Constituinte José Mendonça – Acho que quanto mais separamos mais discriminamos. Não há igualdade entre o homem e a mulher, inclusive física. Sei que há diferenças na constituição de cada um, tanto no espírito como na mente, porque homem e mulher foram feitos para finalidades diferentes. São complementares: um complementa o outro. O homem é parte do ser humano genérico, como também a mulher o é. E ambos formam a perfeição do ser humano. O homem e a mulher se aperfeiçoam na sua relação íntima, na sua compreensão, na sua ajuda e na sua complementação. Acho louvável a atitude das nossas companheiras mulheres que são Constituintes, de quererem marcar a sua presença. (...) Pessoa humana se refere ao homem e à mulher, conceito que acho mais rico. É melhor do que separar: direitos do homem, direitos da mulher. (...) Dou razão a elas de lutarem pelo seu espaço, que foi usurpado muitas vezes pelo machismo. Mas, para quem tem muita mulher em casa, como eu, que tenho 7 filhas, não tem razão de separar essa relação. E juridicamente, podem ter as repúblicas comunistas populares vontade de valorizar mais a mulher, já que lá elas são muito mais escravizadas do que no mundo ocidental.

Sra. Constituinte Lúcia Vânia – Gostaria de não entrar nessa discussão. Peço aos companheiros que ouçam o Conselho da Condição Feminina. Quero acrescentar o seguinte: isso não foi feito com o objetivo de marcar a presença da bancada feminina no Congresso. Apenas refletimos o desejo de centenas de mulheres estudiosas da matéria e que estão reivindicando a sua presença na Constituinte, presença no sentido de que seja realmente aberta a discussão em torno da discriminação. O companheiro deve sentir que temos um problema gravíssimo: trabalhos iguais para

afirmações sobre diferenças na constituição física de homens e mulheres e ainda por indicar que homens e mulheres possuem finalidades diferentes que seriam complementares, concluindo que o uso de termo genérico não implicaria em desigualdade. A Constituinte enfrenta a colocação com o argumento de que a necessidade da inclusão da palavra mulher decorre da necessidade de se pensar no problema da discriminação em razão de mulheres terem salários diferentes, menores, para trabalhos iguais em comparação com os salários recebidos pelos homens. Este problema enfrentado pela mulher trabalhadora não poderia, no momento da Constituinte, ser disfarçado sob a denominação pretensamente neutra e abrangente de termos genéricos.

A preocupação fundada na questão da discriminação salarial aparece nas propostas apresentadas pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, que especificamente coloca como a primeira questão quanto ao trabalho que a legislação garantisse, com base no princípio da isonomia, a igualdade salarial para trabalho igual<sup>30</sup>.

Jaqueline Pitanguy, representando o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, apresentou para a Subcomissão uma palestra intitulada “Direitos e Garantias individuais da Mulher”, no dia 23 de abril de 1987 (sétima reunião da Subcomissão). De sua exposição, destaca-se que a primeira medida foi trazer esclarecimentos quanto a discriminação de gênero e origens que remontam a construções históricas e sociais, para que ficasse claro que não eram relacionadas a uma ordem natural, acrescentando, inclusive que esse tipo de atribuição também era uma estratégia para que mudanças não fossem concretizadas. A socióloga também chamou atenção para a necessidade de evitar termos genéricos, com o uso dos termos homens e mulheres ao invés de todos. Especialmente sobre o trabalho da mulher e a diferença de acesso ao mercado de trabalho, enfrentou a temática no

---

salários diferentes. Isso não é coisa que se possa passar num Brasil moderno, num Brasil que nós queremos. Acho que não compete ficar aqui defendendo a posição da mulher ou do homem. (...) Não sou nenhuma militante do movimento feminista, mas acredito nele e aceito a ideia como forma de podermos realmente abrir a discussão em torno da mulher (...). Se ela fosse só sobre o ser humano, não estaríamos discutindo a posição da mulher. Repito: a própria denominação da Comissão faz com que o problema da mulher seja encarado de forma mais clara e evidente, e que a posição, principalmente da mulher trabalhadora, seja respeitada nesse país.” (Diário da Assembleia Nacional Constituinte (suplemento ao nº 62), quarta-feira, 20 de maio de 1987. p. 20. *apud* OLIVEIRA, Adriana Vidal (2012, p. 225-126).

<sup>30</sup> Disponível em: [http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988 Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf](http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988%20Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf).

sentido de que as medidas protecionistas mais dificultavam o acesso ao mercado de trabalho, destacando problemas tanto na contratação quanto as diferenças de remuneração e também de tratamento, no sentido de que não se justificava, por exemplo, a restrição da mulher aos trabalhos insalubres e nocivos, vez que essa condição se dava para ambos os sexos (OLIVEIRA, 2012, p. 229-230).

Do mesmo modo, quanto ao uso de termos genérico, Oliveira (2012, p. 231-232) destaca que dois constituintes se posicionaram pela manutenção de termos que não diferenciavam homens e mulheres, o que foi feito novamente por José Mendonça de Moraes e Joaquim Haickel. Este se manifestou no sentido de que a inclusão de termos poderia implicar na abertura de uma lacuna, mas não explicou a que abertura e a que lacuna estaria se referindo. Já José Mendonça de Moraes, trouxe novamente a questão das diferenças fundadas no aspecto físico, que serviriam de mote para determinar as diferenças sociais<sup>31</sup>. A colocação é enfrentada pela palestrante Jaqueline que retoma a ideia que a diferença que impossibilita a igualdade de direitos e restringe às mulheres a papéis sociais é problemática, na medida em que define posições hierárquicas diferentes. A Constituinte Anna Maria Rattes, expressa concordância com a não utilização de termos genéricos.

Ainda nessa reunião, na sequência, Oliveira destaca que a Constituinte Lídice Mata acrescenta a discussão que não se trata de se garantir apenas igualdade de direitos entre homens e mulheres, mas também de igualdade de obrigações, justificando entender existir um “pacto cruel” para a participação da mulher no mercado de trabalho seja naturalizada a dupla jornada e não seja redistribuído o trabalho doméstico (OLIVEIRA, 2012, p. 232).

Destaca-se a fala do Constituinte Costa Ferreira que acrescentou entender que as desigualdades existentes seriam muito decorrentes de receios que os homens teriam quanto a perder espaço público com a participação de mulheres. No entanto, acrescentou que os direitos das mulheres deveriam ser defendidos pelo caráter complementar das relações entre homens e mulheres, apresentando contradições, pois na verdade a complementaridade pode ser um argumento para a

---

<sup>31</sup> Afirmou o Constituinte José Mendonça: “Se somos feitos física e sexualmente diferentes, entendo que mentalmente também há diferenças, bem como objetivos e finalidades diferenciados, apesar de alguns homens quererem ter o direito de ser mães, numa inversão do papel da sexualidade, da genética. Fico pensando: será que fomos realmente feitos para sermos iguais? Será que não fomos feitos para sermos diferentes?” (Diário da Assembléia Nacional Constituinte (suplemento ao nº 63), quinta-feira, 21 de maio de 1987. P. 26. *Apud* OLIVEIRA, Adriana Vidal (2012, p. 231)

que se perpetue divisão de papéis em que a mulher não esteja igualmente valorizada (OLIVEIRA, 2012, p. 234).

De um modo geral na Subcomissão, apesar das oposições indicadas, a apresentação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher teve na questão da positividade de termos que não fossem genéricos a simpatia por parte dos membros.

Ainda com a questão da igualdade, a Constituinte Lídice da Mata trouxe ao debate a questão da liberdade nas relações privadas, sob argumento de que o debate da igualdade para as mulheres era muitas vezes desqualificado por homens com a justificativa de que nas suas casas mulheres eram completamente livres, ao que a Constituinte aponta como inconsistência desse posicionamento, que para ela refletia uma permissão de liberdade na esfera privada e o que se buscava com a declaração de igualdade era também o reconhecimento da liberdade na relação conjugal (OLIVEIRA, 2012, p. 237).

A complementaridade do trabalho da mulher e de sua participação como trabalhadora nos espaços de representatividade, também pode ser extraído do debate dessa subcomissão, a partir da exposição e debate com o sindicalista José Calixto Ramos, ao ser indagado pela Constituinte Lucia Braga sobre as preocupações da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, quanto às mulheres trabalhadoras e também às trabalhadoras gestantes, aproveitando o gancho da fala do sindicalista que defendia a estabilidade ao dirigente sindical. Sobre a preocupação com a mulher trabalhadora, José Calixto Ramos<sup>32</sup> disse que na publicação do jornal da confederação havia um suplemento destinado para o

---

<sup>32</sup> O sindicalista José Calixto assim se expressou: “Inclusive, no primeiro número da Tribuna Sindical chamamos a atenção da mulher no sentido de não se preocupar em concorrer com o homem, mostrando que ela é capaz de pegar uma arma, ter que usar uma calça desbotada, usar um sapato grande ou coisa que o valha. Ela tem que trabalhar dentro da concepção mais fina que tem. Ela é mais sensível, muitas vezes, que o homem, pela sua condição de mulher, pela sua feminilidade. Isso é importante. Ela não deve desprezar isso, para que possa trabalhar conosco, lado a lado. Chamávamos, inclusive, atenção para esse fato, porque tivemos algumas entrevistas com mulheres, algumas já participando da vida sindical, e parecia que elas só se sentiam muito bem se pudessem pegar um cassetete e sair agredindo todo mundo, como o homem tem mais condições de fazer. E não é nada disso. Ela tem que vir com toda a sua garra de mulher, mostrando que é mulher, carinhosa, e estar ao lado dos trabalhadores, principalmente ao lado dos seus maridos, quando estes são dirigentes sindicais. Vinha, hoje, conversando com um companheiro e lhe dizia que estamos tão desorganizados que a nossa família está ficando sempre em segundo plano, porque as mulheres ainda não assimilaram a necessidade dessa participação. Quantos problemas têm-se criado porque o dirigente sindical, que assume realmente a responsabilidade de dirigente, tem a entidade sindical acima de tudo e de todos, inclusive de seus próprios familiares! Então, sobre esse aspecto, estamos inteirados com suas preocupações” (Diário da Assembléia Nacional Constituinte (suplemento ao nº 66), quarta-feira, 27 de maio de 1987. P. 26. *Apud* OLIVEIRA, Adriana Vidal (2012, p. 238-239)

público feminino discutir a situação da mulher trabalhadora. No entanto, sua fala se mostrou demasiadamente carregada de estereótipos, indicando que entendia que a mulher não deveria se preocupar em “concorrer” com o homem referindo-se ao ambiente de trabalho e ao ambiente de representação sindical, e especialmente sobre esse espaço, quanto a participação da mulher expressou-se no sentido de que a mulher deveria apoiar seu marido que fosse dirigente sindical. Isso demonstra como na visão desse representante de trabalhadores o espaço da mulher não era na posição de liderança, havendo nítida divisão entre o espaço público e privado, com a indicação de que o espaço público não é para a mulher, embora ela seja parte do contingente de trabalhadores não é considerada como igual na posição de representatividade.

A participação de mulheres nos sindicatos que teve um aumento na década de setenta estancou na década de oitenta, sendo 73% dos sindicalizados eram homens e 26% eram mulheres, em 1986. A participação de mulheres em cargos de direção não era expressiva, o movimento sindical que ocorreu na década de oitenta “foi basicamente uma experiência masculina” (THOMÉ, 2012, P. 203).

Representantes da OAB, Márcio Thomas Bastos pelo Conselho Federal e Leonor Nunes Paiva pela OAB Mulher do Rio de Janeiro, também foram ouvidos, sendo que Leonor trouxe em sua fala questões sobre a divisão sexual do trabalho e a insuficiência da simples previsão legal de igualdade, defendendo mecanismos de concretização de igualdade. Da mesma forma, Thomas Bastos propunha a previsão para ações afirmativas no texto legal.

Acrescenta-se ainda a importante manifestação do professor de Direito Constitucional Carlos Roberto Siqueira Castro<sup>33</sup>, sobre o “princípio da isonomia e igualdade da mulher no Direito Constitucional”. A sua fala passa pelo tema do problema do trabalho da mulher e a divisão de papéis, questionando a legislação trabalhista, que no capítulo dedicado a mulher proibia o trabalho insalubre e perigoso, acrescentando que essa norma protetiva não se mostrava coerente, na medida em que dificultada o acesso da mulher ao mercado de trabalho, restando incoerente justamente no sentido de que se o trabalho era insalubre para a mulher,

---

<sup>33</sup> O palestrante, autor de diversas obras, já havia tratado do tema no livro lançado em 1983: CASTRO, Carlos Roberto de Siqueira. O princípio da isonomia e a igualdade da mulher no direito constitucional. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

também o era para o homem, advertindo que o segmento da construção civil era considerado todo perigoso para a mulher (OLIVEIRA, 2012, p. 247-248).

Siqueira Castro acrescenta em sua fala a situação de que a legislação protetiva se voltava contra mulheres, quanto ao direito de estabilidade no emprego, nos últimos quatro meses de gravidez e oito após o parto, indicando a existência de problemas para as mulheres, como, por exemplo, a situação de que mulheres em algumas empresas do ABC paulista eram obrigadas a apresentar à clínica da indústria empregadora, mensalmente, o absorvente menstrual, ou ainda realizar exames ginecológicos que comprovassem a ausência de gravidez. Apresenta uma proposta, considerada por Oliveira (2012, p. 248-249) como a mais radical entre os debates das audiências públicas, a partir da ideia de que entendia que para os cuidados do recém nascido não somente a mãe era importante, mas a presença do pai era importante, de maneira que a licença deveria ser dada a pai e mãe, garantindo-se a estabilidade da mãe desde o início da gestação. Outro ponto de suas propostas que cabe destacar é o que chamou de “custódia conjunta” de filhos menores, defendendo a guarda compartilhada ao argumento de que a dissolução do casamento não poderia afetar a criação de filhos, que incumbe não somente no dever de sustento, mas também de atenção e educação.

Tanto a proposta de licença parental quanto da guarda compartilhada se mostraram bastante progressistas, e diferente de todas as outras apresentadas, pois nos dois casos se tinha a condição de igualdade de homens e mulheres que abalaria a divisão de papéis sociais existentes à época (e até mesmo ainda hoje), pois as tarefas de cuidado, que tradicionalmente eram vistas como atividades femininas, poderiam ser rearranjadas ou, pelo menos, se teria a possibilidade dessa nova configuração entre os papéis sociais.

As sugestões propostas pelo constitucionalista foram questionadas pelos Constituintes, destacando a colocação de receio de que com a estabilidade desde o início da gravidez isso se tornasse um incentivo para populações de baixa renda ter filhos, feita pela Constituinte Tutu Quadros e também a colocação de que a licença gestante deveria ser restrita a mulher, com o intuito de se evitar prejuízos para a produção do país, colocação feita pela Constituinte Lúcia Braga. Ressalta-se da resposta aos questionamentos, no que é pertinente para o presente trabalho, que entendia Siqueira Castro que o planejamento familiar é importante para o Estado, mas que não deve desconsiderar a vontade das pessoas e relativamente ao tema

trabalho, apresenta dados que indicam a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres, acrescentando que as funções pior remuneradas e mais repetitivas eram atribuídas às mulheres, demonstrando a necessidade de se quebrar barreiras para estabelecer a igualdade (OLIVEIRA, 2012, p. 250-252).

Após as audiências públicas, houveram discussões entre os Constituintes com a apresentação de projeto pelo relator, com o debate e propostas de emendas (discussões muito interessantes que versaram especialmente quanto aos temas de orientação sexual e aborto quanto ao marco da garantia da vida, mas por conta do recorte temático não serão aqui abordadas). O texto foi enviado como proposta<sup>34</sup> para a Comissão da Soberania e dos Direitos e Garantias do Homem e da Mulher, onde os debates em relação a questões de gênero envolveram direitos reprodutivos, aborto, orientação sexual e divórcio, por terem debates relacionados a mulher trabalhadora e a discriminação salarial, não guardaram ligação com o objeto do presente trabalho.

Nas audiências públicas da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, que apresentou proposta para a Comissão da Ordem Social, os temas ligados a gênero não encontraram grandes manifestações contrárias, esclarecendo

Os entendimentos sobre esse tema [trabalho da mulher] apontam as expectativas em relação ao papel que a mulher deve exercer socialmente, assim como as discussões na Subcomissão da Família, do Menor e do Idoso, abarcando os domínios públicos e privados. Por esse motivo foi importante acompanhar esses debates. Direitos trabalhistas, normas protetivas do trabalho da mulher e direitos específicos de licenças, bem como normas específicas para a aposentadoria apontam para essas diferenças de papéis a serem exercidos entre homens e mulheres, tanto em âmbito público quanto em âmbito privado. (OLIVEIRA, 2012, p. 293)

---

<sup>34</sup> São direitos e garantias individuais: I – a vida, desde a sua concepção até a morte natural, nos termos da lei. II – a cidadania; são assegurados iguais direitos e deveres aos homens e mulheres, no Estado, na família, no trabalho e nas atividades políticas, econômicas, sociais e culturais; são gratuitos todos os atos necessários ao exercício da cidadania, incluídos os registros civis; todos têm o direito de participar das decisões do Estado e de contribuir para o contínuo aperfeiçoamento das instituições e do regime democrático; III – a igualdade perante a lei; será punido como crime inafiançável qualquer tipo de discriminação; ninguém será prejudicado ou privilegiado em razão de raça, sexo, cor, estado civil, idade, trabalho rural ou urbano, credo religioso, convicção política ou filosófica, deficiência física ou mental e qualquer particularidade ou condição social. XVIII – a família, reconhecida no seu mais amplo sentido social, nos termos desta Constituição e da lei; §9º Não haverá pena de morte, de prisão perpétua, de trabalhos forçados, de banimento e de confisco, ressalvados, quanto à prisão perpétua, a legislação aplicável em caso de guerra externa, e os crimes de estupro ou sequestro, seguidos de morte. (Diário da Assembléia Nacional Constituinte (Suplemento ao nº 87). Quinta-feira, 2 de julho de 1987. P. 51. Apud. OLIVEIRA, Adriana Vidal de (2012, p. 271)

Houve a sugestão para que normas protetivas fossem alteradas quanto as limitações de trabalhos insalubres, que deveriam ser tanto para homens quanto para mulheres, já quanto a garantia de estabilidade a gestante, houve preocupação quanto a existência de norma protetiva para se evitar abusos praticados por empregadores, mas não houve a discussão nessa Subcomissão quanto as funções domésticas desempenhadas por homens e mulheres, não se colocando esse ponto como uma das dificuldades das mulheres de acesso e permanência no mercado de trabalho.

Destaca-se das audiências públicas a fala de Lenira de Carvalho, representante da comissão de mulheres empregadas domésticas, que se apresentou à Subcomissão para entregar um documento com propostas e que proferiu uma fala perante os Constituintes, apontando

[...] que tinha consciência de que os Constituintes chegavam até aquele lugar na condição de representantes do povo, e, por esse motivo, deveriam acolher as demandas das empregadas domésticas, que também exerciam o voto. Em seguida, afirmava que, apesar do trabalho da empregada doméstica ser produtivo, ele não era reconhecido como tal. Relatava também que essas representantes haviam enfrentado grandes dificuldades para conseguirem estar ali, como uma viagem de três dias de ônibus, em péssimas condições e sem alimentação suficiente para ter a oportunidade de levar à Constituinte as suas demandas. De fato, era realidade que o trabalho doméstico implicava em uma função eminentemente feminina, sendo, na época, a maior possibilidade de emprego para grande parte da população feminina, especialmente pobre e negra, representando  $\frac{1}{4}$  (um quarto) do emprego de mulheres do país, conforme os dados trazidos pela representante apresentados no V Congresso Nacional de Empregadas Domésticas, ocorrido em 1985. (OLIVEIRA, 2012, p. 294-295)

As demandas apresentadas por Lenira versavam especialmente pelo reconhecimento como categoria profissional, que lhes fossem assegurados direitos como o salário mínimo, limitação de jornada de quarenta horas semanais, décimo terceiro salário, estabilidade decenal ou Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, entre outros direitos já consolidados, como o direito a sindicalização. As demandas não encontraram antipatia dos constituintes, ocorrendo manifestações de apoio. No entanto, as demandas que aparentavam ser simples, pois versavam sobre o reconhecimento da profissão como categoria, não seriam atendidas, pelo que se

denota o descompasso entre as manifestações demonstrando que o tema enfrentava resistências (OLIVEIRA, 2012, p. 295).

Também houve a manifestação de Maria Elizete de Souza Figueiredo, do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Salvador, que apresentou estatísticas no sentido de ser 34% de mulheres a força de trabalho brasileira. Falou sobre as discriminações no ambiente laboral, especialmente a sujeição a salários inferiores. Também destacou problemas das empregadas domésticas, como a ausência de garantia de salário mínimo. Em sua exposição, acrescentou a discriminação relacionada ao estado civil e a maternidade, denunciando práticas de empresas que solicitavam a apresentação de absorvente pela empregada para comprovação de inexistência de gravidez, indicando que a maternidade era vista como um ônus para o empregador. Nas reivindicações constavam a participação igualitária de homens e mulheres nas responsabilidades com os filhos. A constituinte Lídice da Mata reafirmou a proposta de licença que contemplasse pais e mães como forma de concretização de igualdade, pelo que foi acompanhada pela Constituinte Wilma Maia, mas esse posicionamento na verdade se mostrou raro dentro dos debates (OLIVEIRA, 2012, p. 300-304).

A questão da dificuldade do acesso e continuidade da mulher no mercado de trabalho apareceu novamente quando da discussão sobre o tempo da licença, concedida apenas à mãe, se de 180 ou 120 dias, do debate entre os Constituintes prevaleceu a licença de 120 dias, sob o argumento que uma licença de 180 dias poderia ser vista como um entrave para a mulher no mercado de trabalho. A restrição a atividade insalubre para a mulher também foi superada, esclarecendo Oliveira (2012, p. 307) que “[...] não haver restrição ao trabalho feminino nessa proposta indicava que a perspectiva havia mudado, a preocupação com a saúde, de fato, não fazia sentido ser vinculada ao gênero.”. Essa propostas enviadas e debatidas foram mantidas posteriormente na Comissão da Ordem Social.

Os debates ocorridos na Assembléia Constituinte, especialmente nas subcomissões que contaram com a presença dos mais diversos representantes da sociedade civil contribuíram para entender como a divisão de papéis ainda era vista e também para entender que muitos dos debates aparecem refletidos no texto constitucional, que representa um avanço no sentido de reconhecimento e superação das desigualdades.

A Constituição de 1988 elenca entre seus fundamentos os valores sociais do trabalho (artigo 1º, inciso IV) e inclui entre os objetivos fundamentais da República a promoção do bem de todos com a proibição da discriminação em relação ao sexo, raça, cor, idade e outras formas de discriminação (artigo 3º, IV), o compartilhamento de responsabilidades conjugais, com a abolição da imputação a “chefia” (artigo 226, §5º) indicam norte para alteração de paradigma, que no âmbito do trabalho passa de um modelo protetivo para um modelo promocional.

Nesse sentido, esclarece Andreucci (2012, p. 99) que a utilização do verbo promover no inciso IV do artigo 3º não é sem razão, pois demonstra a opção do constituinte em uma atitude proativa para a produção de igualdade.

O direito à igualdade expresso no artigo 5º, inciso I, como direito fundamental, traz expressamente a igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres, superando-se o tratamento que era dado por termos genéricos que se sabe serem tão problemáticos, na medida em que por muito tempo mais dificultaram a inclusão do que o contrário. Não há redundância, a utilização específica dos termos homens e mulheres reafirma a exigência de um tratamento sem discriminação negativa, que permita a fruição de uma vida com dignidade, portanto livre de discriminações, que também é um dos fundamentos da República (artigo 1º, inciso III).

A localização do princípio da igualdade na Constituição, que aparece no caput e no primeiro inciso do artigo 5º, demonstra que a isonomia se trata mesmo de um alicerce da ordem jurídica nacional, pois nas constituições anteriores não aparecia desde o caput dos direitos fundamentais. Importa em um valor norteador, pois também declarado no Preâmbulo da Constituição (ANDREUCCI, 2012, p. 84).

A igualdade tem, portanto, três vertentes para Piovesan (2016, p. 37-38). A igualdade formal, que é a igualdade perante a lei, necessária para a abolição de privilégios, a igualdade material, que tem dois vieses, um orientado pelo critério socioeconômico, que corresponde ao ideal de justiça social e distributiva, e o outro, a igualdade material guiada pelo reconhecimento de identidades, que é igualdade orientada pelo critério de gênero, orientação sexual, raça, entre outros. Esclarece que

Se, para a concepção formal de igualdade, esta é tomada como um pressuposto, como um dado e um ponto de partida abstrato, para a concepção material de igualdade, esta é tomada com um resultado ao qual se pretende chegar, tendo como ponto de partida a visibilidade às diferenças. Isto é, essencial mostra-se distinguir a diferença e a

desigualdade. A ótica material objetiva construir e afirmar a igualdade com respeito à diversidade. (PIOVESAN, 2016, p. 38)

Foram mantidas na Constituição algumas proteções mínimas direcionadas à mulher trabalhadora, como a licença maternidade sem prejuízo de emprego e salário por 120 dias (artigo 7º, XVIII), a estabilidade da gestante (artigo 10, II, alínea b do Ato das disposições Constitucionais Transitórias da Constituição), mas incluiu normas que atendem ao respeito da diversidade para a promoção da igualdade.

Nesse sentido, o artigo 7º, nos incisos XX e XXX, que estabelecem como direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” e a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”<sup>35</sup> são exemplos do predomínio de normas promocionais, pois visam a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, assim como assume expressamente a vedação da discriminação contra a mulher no aspecto salarial.

O texto constitucional, portanto, guarda relação com o conceito de igualdade material, tanto no aspecto de justiça social com vistas à redistribuição, assim como pelo reconhecimento de identidade, pois prevê a promoção de igualdade pelo critério de gênero, respeitando e considerando a diversidade.

O disposto no inciso XX do artigo 7º ao estabelecer, mediante incentivos específicos, a proteção ao mercado de trabalho da mulher, permite o desenvolvimento de ações afirmativas, com a finalidade de promover a igualdade pela mitigação de desigualdades sociais ainda existentes.

A discriminação é toda restrição, distinção, exclusão ou preferência que tenha como objetivo prejudicar ou anular o exercício de direitos em igualdade de condições. Assim a discriminação significa desigualdade e por esse motivo é urgente a erradicação de todas as formas de discriminação que tenham como escopo a exclusão. Ocorre, no entanto, que somente o combate a discriminação como medida para consecução da igualdade não é suficiente. A proibição da discriminação deve ser combinada com medidas compensatórias, pois “para assegurar a igualdade não basta apenas proibir a discriminação, mediante legislação repressiva. São essenciais as estratégias promocionais capazes de

---

<sup>35</sup> BRASIL, Constituição Federal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

estimular a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis” (PIOVESAN, 2016, p. 45).

Antes da Constituição, a legislação trabalhista consolidada tendia a chamada proteção da mulher, que na realidade “[...] perpetuou a discriminação da mulher no mercado de trabalho” conforme enfatiza Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes (2006, p. 3).

O artigo 376 da CLT vedava o trabalho da mulher em jornada extraordinária, já o 379 da CLT vedava o trabalho noturno da mulher, com algumas exceções, reforçando as funções feminizadas de cuidado (saúde, educação<sup>36</sup>, estabelecimentos bancários), o artigo 380 da CLT condicionava o trabalho da mulher, nas hipóteses de força maior e excesso de produção, mediante autorização por atestado médico, além de atestado de bons antecedentes e de capacidade física e mental. A justificativa para as normas restritivas ao trabalho noturno e extraordinário, encontram justificativa em valores morais, relacionados ao temor da exposição da honra marital, e especialmente a restrição ao trabalho extraordinário tinha respaldo na ideia de preservação da estrutura familiar tradicional, na qual a mulher era vista como inteiramente responsável pelas “obrigações domésticas” (LOPES, 2006, p. 5).

O artigo 446, parágrafo único da CLT, que facultava ao pai ou ao marido pleitear a rescisão contratual quando entendesse que a continuação do trabalho pudesse acarretar em ameaça aos vínculos da família, “perigo manifesto às condições peculiares da mulher”, demonstram que a alegada proteção a mulher era falsamente benigna, pois mantinha a mulher trabalhadora subjugada e sem liberdade, demonstrando-se que a legislação colocava a mulher em posição desvalorizada e hierarquicamente inferior.

Estes dispositivos que tinham justificativas morais, da ordem da moral sexual e da preservação da estrutura familiar tradicional patriarcal foram revogados com o advento da Lei 7.855/1989, que expressamente revogou dispositivos consolidados que não tinham interpretação conforme a Constituição. A Consolidação das Leis do Trabalho deve ser analisada sempre em conjunto com o princípio da igualdade entre homens e mulheres disposto na Constituição.

---

<sup>36</sup> A exceção para o trabalho noturno em estabelecimentos de ensino, por exemplo, é de 1967 (Decreto-lei 229/1967).

A Lei 7.855/1989 também revogou o dispositivo 387 da CLT que proibia o trabalho da mulher em atividades insalubres e perigosas, tendo em vista que tais trabalhos são agressivos tanto para homens quanto para mulheres, de maneira que o dispositivo, sob o pretexto de proteção, na realidade trazia como fundamento uma justificativa biológica destinada a preservação da função da mulher como mãe (LOPES, 2006, p.6).

Com o advento da Constituição foram muitas as alterações legislativas no âmbito trabalhista, com o abandono de normas pretensamente protetivas (Leis 7.855/89 e 10.244/2001 alterada pela Lei 12.015/2009 criminalizou o assédio sexual no trabalho), instituição de normas de combate a discriminação e com meios de promover a igualdade (Leis 9.029/1995 – que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias – e 9.799/1999 – estabelece a observação de vagas para ambos sexos para cursos profissionalizantes promovidos pelos empregadores, proíbe ao empregador fazer ofertas de emprego com referencia a sexo, idade, cor ou situação familiar, ou considerar motivações discriminatórias para justificar remuneração), com a alteração de um paradigma protetivo para um modelo promocional de igualdade<sup>37</sup>.

São várias as normas que prevêm a igualdade de gênero, no entanto, a igualdade material ainda não foi alcançada, permanecendo discriminações contra a mulher trabalhadora, como demonstrado anteriormente nos dados estatísticos apresentados. Compreender essas discriminações e como isso se transpõe para a jurisdição trabalhista serão objeto de análise do próximo capítulo.

---

<sup>37</sup> Nesse sentido também Denise Pasello Valente Novais (2005).

### 3 DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO E JURISDIÇÃO TRABALHISTA

#### 3.1 DISCRIMINAÇÃO DIRETA E INDIRETA

A discriminação que tem como consequência a prejudicialidade para a parte discriminada, e também para a sociedade, pode ocorrer de diversas formas nas relações laborais, podendo ser direta ou indireta e também em diversos momentos contratuais.

A discriminação direta em razão de gênero decorre de um tratamento menos favorável do que em outra situação comparativa, com uma diferenciação clara, ou seja, explícita, e sem fundamento entre homens e mulheres. Pode ser realizada tanto por particulares quanto pelo Estado<sup>38</sup>, neste caso quando mediante normas jurídicas faz proibições ao trabalho da mulher, em determinados locais, ou estabeleça remuneração das mulheres em valor inferior a dos homens, como já ocorreu no ordenamento jurídico brasileiro em 1942 e em tantas normas trabalhistas ditas como protetivas, especialmente antes do advento da Constituição de 1988.

A discriminação pode ter o elemento da intencionalidade, quando o agente tem a intenção de um ato diferenciador, tratando-se de atitude discriminatória explícita, conforme Lima (2010, p. 219). No entanto, para entender se determinada norma ou ato se tratam de discriminação direta, não basta apenas verificar os objetivos decorrentes, mas também os efeitos reais que produzem, o que também ocorre com a discriminação indireta. Nesse sentido, esclarece Gosdal que

A discriminação pode assumir feições diversas, efetivando-se direta ou indiretamente, ou consolidando-se em ações positivas. A discriminação direta é aquela pela qual o tratamento desigual funda-se em critérios proibidos. É, por exemplo, a não contratação de empregados negros. A discriminação indireta é a que tem uma aparência formal de igualdade, mas em verdade cria uma situação de desigualdade. É o caso, por exemplo, da instituição de um adicional de remuneração a uma determinada função, ocupada exclusivamente por homens. (2003, p. 97)

Desde a procura por emprego a mulher pode se deparar com discriminações, quando os procedimentos de seleção apresentam critérios que são aparentemente

---

<sup>38</sup> OIT, ABC dos direitos das mulheres. 2ed. 2007, p. 59.

neutros, por exemplo, mas colocam pessoas em desvantagens e essas desvantagens atingem mais pessoas de um sexo em relação ao outro. Trata-se da discriminação indireta, sendo que a intenção em discriminar não é um fator determinante para a sua ocorrência. Todavia, se os requisitos, critérios ou práticas se fundamentem em necessidade efetiva e real de uma distinção, não serão considerados como discriminatórios<sup>39</sup>.

O tratamento formalmente igual, mas com consequências diversas sobre determinados grupos, mormente minorias, é a manifestação de ato discriminatório na forma da discriminação indireta, cujos efeitos são prejudiciais e fundados em razões proibidas, como decorrentes de motivação por raça, sexo, estado civil, idade, por exemplo, segundo Alice Monteiro de Barros (2010, p. 1132).

A discriminação quanto ao contrato de trabalho pode estar presente tanto no momento pré-contratual, no decorrer do contrato e também após o contrato, neste último momento como o exemplo de rescisão pelo critério de idade reprodutiva (BARROS, 2010, p. 1129).

É possível que se tenha na discriminação indireta casos em que o motivo não seja discriminatório, por exemplo, a exigência de disponibilidade de variação de horários que mormente afeta negativamente mais as mulheres, parecendo se tratar de um critério neutro, a princípio, para admissão ou promoção, mas a “mera utilização de um critério específico e sem justificativa que tenha como efeito a exclusão de determinado grupo historicamente infravalorado já configura discriminação indireta” (THOMÉ, 2012, p. 141). Em Gosdal (2003, p. 197) encontra-se o ensinamento sobre dificuldade na constatação da discriminação

Quando se trata de discriminação salarial direta a sua constatação é bastante fácil. Homens e mulheres exercendo funções idênticas, com remunerações diversas, sendo a da mulher inferior. Ou, alguma parcela remuneratória paga apenas aos homens, sem nenhum fundamento específico. Contudo, quando a discriminação é indireta, como, por exemplo, somente se paga uma parcela remuneratória a uma determinada função, exclusivamente ocupada por homens, a constatação da discriminação é mais difícil. O mesmo pode ocorrer, quando as funções são idênticas, mas com denominações diversas segundo o empregado seja homem ou mulher. (GOSDAL, 2003, p. 197)

---

<sup>39</sup> OIT, ABC dos direitos das mulheres. 2 ed. 2007, p. 60-61.

A Constituição veda a discriminação em relação ao sexo, raça, cor, idade e outras formas de discriminação (artigo 3º, IV) e no âmbito trabalhista proíbe a discriminação salarial e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil (artigo 7º, XXX). Há, ainda, a previsão da promoção de igualdade por meio de ações afirmativas (artigo 7º, XX), tratando-se de discriminação positiva. Apesar disso, conforme destaca Andreucci

[...] pelo enaltecimento da igualdade e da não discriminação documentos não faltam: legislação, Constituição, tratados internacionais, recomendações. Entretanto, a questão da disparidade de gênero nas relações de trabalho ainda parece existir em uma constante. Apesar do avanço da mão de obra feminina, bem como do fenômeno recente da “feminização do trabalho”, temos ainda muito sacramentado entre nós a desigualdade nas relações de trabalho. Os menores salários, a não promoção na carreira, o assédio moral e sexual, bem como as exaustivas triplas jornadas de trabalho (carreira-casa-filhos) são uma realidade factível na vida das mulheres brasileiras. (ANDREUCCI, 2012, p. 113)

A desigualdade em razão de gênero como desdobramento da divisão sexual do trabalho está muito relacionada com formas de relações sociais que perpetuam relações de gênero desiguais, tendo como extensão a segregação ocupacional e de tarefas nos processos produtivos de trabalho.

O panorama do mercado de trabalho em que a mulher está inserida é desigual em tratamento e oportunidades. Dentre as desigualdades relacionadas a discriminação em razão de gênero a discriminação horizontal, a discriminação vertical e a desigualdade salarial são os problemas identificados como efeitos decorrentes da divisão sexual do trabalho, por Thomé (2012, p. 128-132).

Para a análise da desigualdade de gênero necessário que os conceitos de discriminação horizontal, vertical e a desigualdade salarial sejam abordados, na sequência, para a melhor compreensão do problema.

### **3.2 DISCRIMINAÇÃO HORIZONTAL, VERTICAL E DESIGUALDADE SALARIAL EM RAZÃO DE GÊNERO**

A *discriminação horizontal* é a distribuição nos diferentes ramos de atividades produtivas de forma desigual entre homens e mulheres, com a concentração maior de determinado sexo em um ramo econômico.

A presença restrita de mulheres em determinadas atividades econômicas contribui para a criação de estereótipos e também exclui mulheres de profissões melhores remuneradas. As raízes desse problema, por vezes, podem estar relacionadas a políticas de emprego e educação, com sistemas de formação profissional em que há desigualdade de gênero (OIT, 2007, p 152-153).

Nesse sentido, tarefas ditas como femininas, pela falsa naturalização de tarefas que envolvem concentração, disciplina são características dessa discriminação, com a formação de “guetos femininos” (ANDREUCCI, 2012, p. 114). A ideia relacionada a “multifuncionalidade” feminina também é “apropriada de modo eficiente pelo mercado, que se utiliza e se beneficia de tal característica que não é nata, mas construída às custas da necessidade de se provar e se manter no mercado de trabalho” (FONTES, 2013, p. 94).

Trabalhos que exigem mais paciência, destreza, por serem muitas vezes relativos a funções repetitivas, causam maior incidência de doenças profissionais em mulheres, o que causa a falsa impressão ou mesmo preconceito de que mulheres tenham tendência maior a desenvolver sintomas de lesão por esforço repetitivo ou depressão, por exemplo, explicando Thome (2012, p. 133-134) que há uma contratação muito maior de mulheres em setores que demandam trabalho repetitivo, criando um maior risco de incidência para as trabalhadoras.

Muitas vezes a discriminação indireta existente nos sistemas de ensino pode ter reflexos na segregação profissional horizontal, de maneira que a “segregação profissional constitui uma expressão da desigualdade, porque implica diferenças de poder, competências, rendimentos e oportunidades” (OIT, 2007, p. 174), e nesse sentido,

Assim como a divisão sexual do trabalho gera uma desvalorização das mulheres e a recomposição das hierarquias de trabalho, a discriminação de gênero opera como princípio organizador da sociedade, atribuindo maior valor aos trabalhos normalmente efetuados pelos homens. (THOMÉ, 2012, p. 133)

Ainda que exista atualmente maior entrada de mulheres em setores produtivos tradicionalmente masculinos, como setores de tecnologia e engenharias, por exemplo, continuam a estar menos representadas que os homens (OIT, 2007, p. 174).

O estudo desenvolvido pelas pesquisadoras Maria Rosa Lombardi e Débora de Finas Gonzalez (2016, p. 178-179), sob o título “Engenharia e Gênero: as mutações do último decênio no Brasil” conclui que as estatísticas de ensino e emprego no Brasil demonstram um crescimento lento, mas existente, tanto para a parcela de mulheres concluintes do curso quanto para os empregos formais, representando um aumento de 2% e 3% respectivamente. A pesquisa também apontou, quanto ao emprego, a existência de dificuldade na inserção e crescimento hierárquico da mulher engenheira, assim como pela permanência da divisão sexual do trabalho nas especialidades das engenharias.

Do total de profissionais nas engenharias a parcela de mulheres é de 16%, e a distribuição nas especialidades é variada, sendo mais marcante a presença de mulheres na engenharia de alimentos e ambiental e em com menor frequência nas especialidades de mecânica, elétrica e eletrônica, mecatrônica como enfatizado por Alice Rangel de Paiva Abreu<sup>40</sup> (*et al*, 2016, p. 154).

Lombardi e Gonzalez (2016, p. 179) entendem que a transformação da cultura profissional, com a frequência cada vez crescente de mulheres nos ambientes profissionais tradicionalmente masculinos, sendo que as iniciativas de mobilização de engenheiras e estudantes de engenharia são inovadoras e tem a seu favor o argumento de que “elas não existiam dez anos atrás, ou existiam embrionariamente”, as pesquisadoras lançam a hipótese de que a invisibilidade experimentada por mulheres engenheiras não perdurará por muito tempo, e a presença crescente pode ter como efeito positivo a maior inserção de mulheres nas escolas de engenharia e no mercado de trabalho.

Ainda sobre a participação da mulher na sociedade do conhecimento, na carreira de professores universitários, a participação de mulheres é restrita como docentes nas áreas de ciências exatas e naturais, sendo maioria nos ramos de conhecimento das ciências biológicas e da saúde, formação pedagógica, letras (línguas e literatura) e artes, conforme Abreu (*et al*, 2016, p. 154).

Com relação ao campo da pesquisa científica, embora o aumento da participação de mulheres pesquisadoras seja lento, é consistente. Em 2000 era de

---

<sup>40</sup> Os principais resultados do relatório brasileiro para o projeto internacional chamado “Avaliação Nacional de Gênero, ciência Tecnologia e Inovação: Programa para a igualdade de gênero e a sociedade do conhecimento”, coordenado pela organização *Women in Global Science & Technology*, foram apresentados pelas autoras Alice Rangel de Paiva Abreu, Maria Coleta F. A. de Oliveira, Joice melo Vieira e Glaucia dos Santos Marcondes em “Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil” (2016).

43,7% a participação delas em grupos de pesquisa cadastrados no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), a porcentagem aumenta para 49,7% em 2010, a liderança dos grupos de pesquisa era de 39,4% de mulheres em 2010 e de 45% em 2010. A proporção de mulheres tituladas na pós-graduação apresenta crescimento, sendo que no nível de mestrado a partir de 1998 e no de doutorado a partir de 2004 a proporção de mulheres tituladas supera a de homens (ABREU, *et al*, 2016, p. 156)<sup>41</sup>.

Embora as mulheres sejam a maioria em alguns dos anos analisados (entre 1996 a 2008), não ultrapassam 20% dos titulados em engenharia mecânica, naval ou elétrica, nas ciências exatas ou da terra também representam menos de 20% do total, ultrapassando um pouco esse percentual nas carreiras das áreas de matemática e das ciências da computação, por exemplo. Quanto as ciências sociais aplicadas, em que se encontram direito e economia, ainda predominam doutores homens. No programa de bolsas de produtividade do CNPq, em 2010 aproximadamente 30% eram de pesquisadoras, sendo que na categoria mais elevada desse tipo de bolsas – pesquisador sênior e pesquisador A1 – representavam 22% e 23% respectivamente do total, havendo uma desvantagem feminina que não se pode desprezar (ABREU, *et al*, 2016, p. 156-157).

Assim, a divisão sexual do trabalho científico se mantêm, com a desigualdade horizontal também no ambiente científico, com reflexos no mercado de trabalho como um todo.

Na medida em que a desigualdade horizontal enfraquece, a desigualdade vertical é intensificada, persistindo desequilíbrios de gênero (OIT, 2007, p. 173).

A *discriminação vertical* está relacionada a existência de menos mulheres nos lugares de tomada de decisão e de gestão, e por consequência nos cargos de maior remuneração. Chamado de “teto de vidro”<sup>42</sup> corresponde as barreiras, muitas vezes invisíveis, que impedem as mulheres a ascenderem aos cargos de trabalho mais elevados (OIT, 2007, p. 192).

---

<sup>41</sup> Análise a partir de dados da CAPES, Centro de Gestão e Estudos Estratégicos.

<sup>42</sup> Sobre essa expressão, também chamada de teto de cristal ou *glass ceiling* acrescenta-se que “A metáfora do tecto de vidro foi alargada para se aplicar a outras áreas de segregação profissional, vertical e horizontal, tais como, ‘paredes de vidro’ (concentração de mulheres em determinados sectores, que não conseguem saltar a barreira entre funções de secretariado/administrativas e funções de gestão, independentemente do seu êxito escolar e de experiência) e ‘chão pegajoso’ (mulheres presas a trabalhos mais mal remunerados, ou ao escalão mais baixo de sua profissão e que não conseguem subir acima da linha da pobreza).” Em: OIT. **ABC dos direitos das mulheres**. 2 ed. 2007, p. 193

Thome (2012, p. 130) acrescenta que se o coletivo de pessoas que trabalham com cozinha geralmente são cozinheiras, função tipicamente feminina, as posições de *chefs* são em sua maioria exercidas por homens, ocorrendo algo similar com a atividade de costura, cujo contingente maior de pessoas que trabalham nesse ramo são costureiras, mas estilistas com carreira consolidada são, em sua maioria, homens. A discriminação vertical também pode ocorrer em situações de discriminação horizontal, portanto.

De acordo com os resultados da sexta edição da pesquisa “Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas”, realizada pelo Instituto Ethos<sup>43</sup>, publicada em 2016, a participação de mulheres nos quadros executivos é de 13,6%, sendo um resultado coincidentemente igual ao da 5ª edição da pesquisa em 2010, de 13,7% (ETHOS, 2016, p. 17).

Segundo a referida pesquisa, as mulheres estão em vantagem nos postos de entrada das empresas, com 55,9% no contingente de aprendizes e 58,9% de estagiários. A presença de mulheres diminui em porcentagem proporcional conforme os níveis seguem, sendo 42,6% nos níveis de *trainee*. Nos quadros de supervisão são 38,8%, de gerência 31,3%, e no quadro de conselho de administração representam 11%. O afunilamento hierárquico é evidente à medida que as atribuições de gestão e comando aumentam (ETHOS, 2016, p. 18). Quanto a escolaridade, a medida que a participação em posições superiores cresce, aumenta a proporção de mulheres com curso superior, sendo confirmado não só o maior grau de instrução das brasileiras como a dificuldade em galgar postos mais elevados, em que pese a melhor qualificação (ETHOS, 2016, p. 40)<sup>44</sup>.

A análise de Abreu (*et al.*, 2016, p. 154) é no sentido de que “No setor privado, a despeito do crescimento da participação feminina em posições de poder no meio empresarial, as mulheres tendem a ocupar posições mais baixas na hierarquia, tal como na administração pública.”

---

<sup>43</sup> Essa pesquisa, cuja sexta edição foi publicada em maio de 2016, foi desenvolvida, com período de campo de dezembro de 2014 a maio de 2015, com a cooperação do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV-SP), o Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (Ipea), a ONU Mulheres, a Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial (SMPIR) de São Paulo (SP) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

<sup>44</sup> Demais variáveis interferem no processo de discriminação e exclusão social, como raça, classe, origem sociofamiliar, por exemplo, não podem ser desconsideradas (GOSDAL, 2006, p. 207-308). Sobre a interseccionalidade das discriminações ver em: GUIMARÃES, Antonio Sergio A. Sociologia e natureza: classes, raças e sexos. In.: ABREU, Alice Rangel de Paiva, HIRATA, Helena, LOMBARDI, Maria Rosa. Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. Trad. Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 27-37.

Este afunilamento hierárquico também pode ser verificado nas carreiras públicas, quanto aos cargos de direção e assessoramento superior (DAS), que são cargos de tomadas de decisão, a partir de análise de dados do Dieese (dados de 2011), o percentual de 43% desses cargos nas esferas federais e estaduais é de mulheres, no entanto, a concentração de mulheres é nos níveis de menor hierarquia, e, conseqüentemente, também de menor remuneração. Os cargos mais altos são em sua maioria ocupados por homens, vez que apenas 26% da maior posição (DAS 6) é o percentual ocupado por mulheres, conforme destaca Abreu (*et al*, 2016, p. 154). Destaca-se que

Ainda que, no Brasil, as mulheres tenham uma quantidade de anos de estudo maior que a dos homens, essa maior escolaridade não se traduz em uma maior capacidade de conseguir um emprego remunerado, não sendo suficiente para romper com a dificuldade de acesso aos empregos e promoções para as mulheres. Ao contrário, o que se observa é que a desigualdade salarial entre homens e mulheres aumenta conforme o número de estudos. (THOME, 2012, p. 130)

A existência desse tipo de discriminação vertical pode ser explicada porque muitas vezes pode ocorrer de os modelos de carreiras serem mais tortuosos e sofrerem mais interrupções nos casos das mulheres, dificultando a ascensão na carreira aos cargos mais elevados, comparativamente aos homens, que tem carreiras tipicamente mais lineares. A escolha de valores e aptidões para o desempenho desses cargos são, geralmente, feitas de acordo com critérios que reproduzem as estruturas já existentes, e que são muitas vezes critérios masculinos, e ainda as mulheres trabalhadoras “suportam, ainda, mais do que os homens, o peso das responsabilidades familiares e, por esse motivo, tem menos tempo para a, “extracurricular”, formal e informal, rede de contatos, essencial para a progressão na empresa” (OIT, 2007, p. 192). Nesse sentido, cabe o seguinte esclarecimento

A discriminação vertical opera-se, normalmente, de duas maneiras: 1) as mulheres, quando executam a mesma tarefa, costumam ser classificadas em nível salarial mais baixo definido para determinada função, por exemplo, enquanto os homens costumam ser classificados de operários de prensa, as funcionárias costumam ser classificadas como auxiliares de prensa, independentemente do seu rendimento ou produtividade e 2) pela biologização das qualidades profissionais e a valorização das tarefas que são atribuídas ao sexo masculino. (THOME, 2012, p. 131)

O retrato da mulher no Poder Judiciário também demonstra a existência de desigualdade, tanto a desigualdade vertical e horizontal.

Na Jurisdição trabalhista, verifica-se que a totalidade de Juízas do Trabalho, em todos os Tribunais Regionais do Trabalho (são 24 Regiões), representa 51 % do total, correspondendo a 1.580 Juízas (são 1.528 juizes, perfazendo um percentual de 49%). Já as desembargadoras correspondem a 39%, sendo 217 (os desembargadores são em 336, sendo 61%). No Tribunal Superior do Trabalho a totalidade de 27 ministros, apenas 6 são mulheres, correspondendo a 22% (TST, 2016).

Atualmente, a composição do Tribunal Regional do Trabalho, tem como presidente a Desembargadora do Trabalho Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, e como Vice-Presidente a Desembargadora do Trabalho Nair Maria Lunardelli Ramos, a administração do tribunal é exercida por mulheres. A totalidade de 31 desembargadores conta com 11 desembargadoras (Rosalie Michaela Bacila Batista, Rosemarie Diedrichs Pimpão, Fátima T. Loro Ledra Machado, Ana Carolina Zaina, Marlene T. Fuverki Suguimatsu, Sueli Gil El Rafihi, Nair Maria Lunardelli Ramos, Eneida Cornel, Neide Alves dos Santos, Thereza Cristina Gosdal e Cláudia Cristina Pereira)<sup>45</sup>.

Percebe-se que apesar da composição do Tribunal não refletir a composição do primeiro grau de jurisdição, a administração é exercida por mulheres atualmente, o que destoava do cenário nacional. O Poder Judiciário é um ambiente em que a desigualdade de gênero existe, sendo que a Justiça Federal é a que apresenta a maior diferença de proporção entre homens e mulheres que ocupam cargo de juiz, sendo apenas 26,2% do total as mulheres juízas (CNJ, 2014, p. 35).

Os números em termos da totalidade de magistradas em atividade no país demonstram que dos 17.670 magistrados em atividade, 37,3% são mulheres, segundo os dados levantados pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias do CNJ, extraídos do módulo de produtividade mensal, alimentado regularmente pelos tribunais, divulgados em março de 2017<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Composição:** gabinete dos desembargadores. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=5&pagina=GABINETES>. Acesso em: 05/01/2018.

<sup>46</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Agência CNJ de Notícias. **Mulheres representam 37,3% dos magistrados em atividade em todo o país.** Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84432-percentual-de-mulheres-em-atividade-na-magistratura-brasileira-e-de-37-3>. Acesso em 05/01/2018.

Especialmente quanto a desigualdade vertical, os dados do censo do Poder Judiciário indicam que o percentual na carreira de desembargadores é de 21,5% de mulheres, apenas (CNJ, 2014, p. 38). No Supremo Tribunal Federal, dos 11 ministros, apenas duas são mulheres, a Ministra Carmen Lucia, que atualmente preside o STF, e a Ministra Rosa Weber, que ingressou na carreira da magistratura como Juíza do TRT da 4ª Região, demonstrando que há baixa representatividade de gênero na estrutura dos tribunais superiores.

Os dados do censo do Poder Judiciário ajudam a compreender que o problema da desigualdade de gênero é enfrentado também pelas magistradas brasileiras, quando cerca de um terço das juízas, que participaram do questionário do CNJ, informaram ter vivenciado experiências negativas por serem mulheres, tanto por parte de colegas profissionais quanto vindo de jurisdicionados, na Justiça do Trabalho o percentual foi de 27,5% e 24,7% respectivamente de resposta afirmativa das magistradas (CNJ, 2014, p. 85-86)<sup>47</sup>.

Sobre a questão da desigualdade de gênero no Poder Judiciário, a Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE) por meio da instituição de uma Comissão do Acompanhamento do Trabalho da Mulher no Poder Judiciário, concluiu a pesquisa sobre a participação de mulheres em bancas de concurso da Magistratura Federal, concluindo que desde 1988 é de 10% o percentual de mulheres que compuseram banca examinadora do concurso para a Magistratura Federal (AJUFE, 2017).

Em junho de 2017 foi criado o Grupo de Estudos Interinstitucionais sobre igualdade de gênero no Poder Judiciário e Ministério Público, composto por representantes do Ministério Público do Paraná (MPPR), Tribunal de Justiça do

---

<sup>47</sup> A respeito dessa situação, destaca-se o trecho do texto “Poder judiciário é retrato da desigualdade de Gênero” coluna de autoria da Juíza Federal Célia Regina Ody Bernardes, que compõe a coluna “Sororidade em Pauta” em conjunto com mais outras 15 magistradas, no seguinte sentido “Basta de desigualdade de gênero no Poder Judiciário: não aceitamos mais nos dirigirem perguntas vexatórias nas provas orais dos concursos de ingresso no Judiciário; não toleramos mais termos nossas saias e decotes medidos nas entradas dos fóruns, tampouco virarmos manchete de primeira página de todos os jornais do Brasil por irmos trabalhar usando calças. Somos tão aptas quanto nossos colegas homens a compor bancas de concurso de ingresso e a sermos “convocadas” para funções jurisdicionais ou “auxiliares” em funções administrativas nas corregedorias e presidências dos tribunais. Urge compreender as razões pelas quais não figuramos nas listas tríplices e, assim, por que motivos não ascendemos por merecimento aos tribunais na mesma proporção que os juízes. Não aceitamos mais integrar apenas a base dos órgãos do Poder Judiciário. Queremos entender e denunciar o funcionamento dos dispositivos do patriarcado que fazem com que a presença de juízas seja tanto mais rarefeita quanto mais se ascende na hierarquia das carreiras do Poder Judiciário.” (Disponível em: [http://justificando.com/2017/03/15/poder-judiciario-e-retrato-da-desigualdade-de-genero/#\\_ftn1](http://justificando.com/2017/03/15/poder-judiciario-e-retrato-da-desigualdade-de-genero/#_ftn1). Acesso em: 10/11/2017)

Paraná (TJ- PR), Ministério Público Federal no Paraná (MPF/PR) Ministério Público do Trabalho (MPT-PR), Justiça Federal do Paraná (JFPR), Tribunal Regional do Trabalho (TRT-PR), Associação Paranaense do Ministério Público (APMP), Associação dos Juizes Federais do Paraná (Apajufe), Associação dos Magistrados do Paraná (Amapar), Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) e Associação dos Magistrados do Trabalho da 9ª Região (Amatra Paraná). Entre os objetivos traçados pelo grupo na reunião ocorrida em dezembro de 2017, destaca-se a definição de estratégias para alinhar critérios de pesquisa nas instituições participantes, para que os dados obtidos possam gerar estatísticas que apresentem melhor o retrato da realidade da carreira tanto na etapa de ingresso, provimento/progressão e também na posição de decisão<sup>48</sup>.

Trata-se de iniciativa importantíssima para que a partir de dados estatísticos se possa pensar no desenvolvimento de políticas no âmbito do Judiciário e Ministério Público para a redução das desigualdades que decorrem da discriminação horizontal e também vertical.

Nos termos do artigo 127 da Constituição Federal, o Ministério Público do Trabalho tem nas formas de atuação dispostas nos artigos constitucionais 127 e 129, assim como nos artigos 83 e 84 da Lei Complementar 75/93, com função preventiva e repressiva e função judicial ou extrajudicial, como observa Gosdal (2003, p. 157) sobre a atuação do MPT

A legitimidade do Ministério Público para atuação no combate às práticas discriminatórias se verifica pela característica peculiar de que se revestem. Para compreendê-las, é preciso revisar sucintamente a definição de preconceito e de discriminação. O preconceito é atitude interior de indivíduo ou grupo, uma ideia preconcebida acerca de algo ou alguém, que conduz à discriminação. A discriminação consiste em infligir a certas pessoas um tratamento diferenciado e imerecido. É uma conduta fundada num preconceito, não caracterizado assim, apenas, a ofensa ao direito individual, mas a lesão potencial de todos os empregados que venham a se encontrar naquela determinada situação. Por isso a discriminação sempre tem caráter genérico. O empregador que hoje discrimina um negro, preterindo-o numa promoção por ele ser negro, por exemplo, terá o mesmo comportamento ao

---

<sup>48</sup> Conforme divulgado nas notícias: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Assessoria de Comunicação do TRT-PR. Grupo de Estudos Interinstitucional de Gênero promove reunião estratégica para ações de 2018. Notícia publicada em 08/01/2018. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6568432>. Acesso em: 08/01/2018; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assessoria de Comunicação MPT/PR. Grupo de Estudos Interinstitucional de Gênero define estratégias para alinhar critérios de pesquisa. Notícia 19/12/2017. Disponível em: <http://www.prt9.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-pr/45-noticias-prt-curitiba/986-grupo-de-estudos-interinstitucional-de-genero-define-estrategias-para-alinhar-criterios-de-pesquisa>. Acesso em: 08/01/2018.

se deparar novamente com situação semelhante. Os interesses tutelados são meta-individuais, ou seja, comuns a uma coletividade, exigindo uma situação homogênea para composição de conflitos. Por isso, nestes casos há legitimidade para atuação do Ministério Público do Trabalho.

Assim, a atuação do MPT pode se dar, no caso de não se obter ajustamento da conduta por meio de Termo de Ajustamento de Conduta, incumbe o ajuizamento de ação correspondente. Se for caso de ação civil pública ou ação anulatória com objeto a anulação de cláusula discriminatória em ACT e CCT, assim como eventuais medidas cautelares que se fizerem necessárias. Além desses aspectos, o MPT também é agente interveniente, emitindo pareceres perante processos nos TRT's, em sede recursal, ou como *custos legis* nos processos desde primeiro grau (em casos de menores e incapazes, interesse público, a pedido do juízo, ou por iniciativa do Ministério Público do Trabalho) (GOSDAL, 2003, p. 258-259).

A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate às práticas discriminatórias contra trabalhadores é uma importante ferramenta para o combate das desigualdades. Dentre as áreas de atuação da instituição, destaca-se que em 2002 foi criada a “Coordenadoria de promoção de igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho” (COORDIGUALDADE)<sup>49</sup>, em que são desenvolvidos programas como o “Programa de Promoção de Igualdade de oportunidade para Todos”, também o projeto “Inclusão Legal” destinado a promoção da igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência, e ainda o projeto “Assédio é imoral” com material de fácil acesso e compreensão sobre as hipóteses de assédio moral e instrumentos para o combate e prevenção de situação de assédio.

Não se trata de um problema apenas brasileiro, pois a discriminação vertical é uma questão de desigualdade entre homens e mulheres que reflete padrões globais. Tanto é assim, que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2018 a Lei 62/2017, aprovada e promulgada em meados de 2017 pela Assembléia da República Portuguesa a Lei da Paridade de Género nas empresas<sup>50</sup>, medida que se destina a

---

<sup>49</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Áreas de atuação. Disponível em: <http://www.prt9.mpt.mp.br/mpt-pr/areas-de-atuacao>. Acesso em: 14/01/2018.

<sup>50</sup> A utilização de legislação estrangeira nesse texto tem a função de demonstrar a dimensão do problema, que é global, e a atualidade do tema. Não se pretende fazer um estudo comparativo, entendendo-se a complexidade dos contornos das pesquisas em direito comparado e sua importância, especialmente para estudos de direito constitucional comparado relacionado a direito

aplicação no setor público empresarial, prevendo que a representação entre homens e mulheres seja equilibrada nos órgãos de Administração e nos órgãos de Fiscalização (REPÚBLICA PORTUGUESA, 2017).

Aplica-se às empresas do setor empresarial do Estado e local e às empresas cotadas em bolsa de valores, com diferentes previsões de aplicação, em termos de percentual e também de tempo para adequação a nova legislação. Assim, no caso de empresas do setor público empresarial a lei estabelece que seja de 33,3% da presença de mulheres nos órgãos de Administração e Fiscalização, devendo ser aplicável para as próximas alterações que ocorrem após a entrada em vigor, portanto se houver empresa em que a designação atual para esses órgãos tenha mandato em curso até 2020, por exemplo, a alteração valerá para a próxima alteração. No caso das empresas cotadas em bolsa, a lei estabelece que 20% da composição de mulheres a partir da primeira Assembleia-geral eletiva, a partir da entrada em vigor da lei.

Em caso de descumprimento, ocorre a nulidade do ato de designação com o estabelecimento de prazo para o cumprimento, e em caso de novo descumprimento é aplicada uma repreensão pública, com a publicização ampla do não cumprimento, para então ocorrer a aplicação de penalidade pecuniária. Prevê também que as empresas apresentem planos para igualdade. Por se tratar de medida de ação afirmativa, tem a previsão de revisão e avaliação no prazo de 5 anos, conforme dispõe o artigo 9º. A importância da lei é que reconhece a existência da discriminação vertical, com a previsão de mecanismos de efetivação, além de colocar luz ao problema da desigualdade, direciona para a promoção da igualdade.

Dentre as formas de discriminação, a *desigualdade salarial* em razão de gênero é uma das mais recorrentes e persistentes. Trata-se da negação às mulheres ao princípio do salário igual para trabalho igual. Nesse sentido:

---

internacional dos direitos humanos (TUSHNET, 2014, p.3-4), assim como da necessidade de uma metodologia adequada (HIRSCHL, 2005; TUSHNET, 2014; SAMUELS, 2014; VALCKE, 2012), que estabeleça relações de aproximações e diferenciações entre os sistemas jurídicos e políticos a serem comparados. Ainda assim, entende-se que a referência a legislação portuguesa, na classificação acerca de direito constitucional comparado formulada por Ran Hirschl (2005, 213-130), desenvolvida na publicação "*The question of case selection in comparative constitutional law*", pode ser identificada como autorreflexão, em que o uso da comparação tem como potencial a obtenção de uma melhor compreensão dos valores e estruturas constitucionais em que aquele que estuda/compara está inserido, o que para Ran Hirschl irá convergir no enriquecimento e possível avanço para uma visão mais cosmopolita ou universalista do discurso constitucional, tendo em vista que desafio constitucional em termos comparativos é a aproximação de casos em que se presumem situações similares, partindo-se da observação das similitudes e diferenças, e o que elas podem contribuir para se refletir sobre a situação do direito interno.

As desigualdades de salário – compreendidas em trabalho igual – são constatadas por toda a parte do mundo, até em países que assinaram as convenções da Organização Internacional do Trabalho, que as proíbem. O desvio é menor na Europa e, entre os países dos quais se dispõe de dados, é maior (50%) em Chipre, no Japão e na Coreia do Sul. No setor industrial dos países desenvolvidos, o salário médio das mulheres representa três quartos do salário masculino, devido, em parte, a uma menor qualificação no posto, mas também a uma repartição desigual entre os ramos econômicos e os postos ocupados. A divisão sexual do trabalho doméstico, com a gratuidade do exercício desse trabalho pelas mulheres, funda e legitima socialmente as disparidades de salários citadas acima. Assim, a divisão sexual do trabalho se situa no centro dessas desigualdades de estatuto e salário. Pode-se, além disso, ressaltar que essas desigualdades são ressaltadas pela representação do trabalho masculino como sendo de valor superior ao do trabalho e das “qualidades” femininas. (HIRATA; DOARÉ, 1999, p. 17-18)

O esclarecimento de Gosdal é pertinente para a compreensão do tema, ao esclarecer que

A igualdade de remuneração tanto pode significar mesma retribuição estabelecida para um mesmo trabalho realizado por unidade de obra, peça, ou tarefa, estabelecida com base em uma mesma unidade de medida quanto a mesma retribuição estabelecida para a unidade de tempo, relativamente a um mesmo posto de trabalho, que, alias, é a mais comum. A igualdade de remuneração resta ofendida não apenas quando o empregador objetiva discriminar em razão de sexo, ou de outro critério, mas também quando a política salarial que ele pratica produz a discriminação de gênero (discriminação indireta).” (GOSDAL, 2003, p. 192)

A desigualdade salarial existe e tem causas que podem ser atribuídas a diversas ordens, como indica o levantamento teórico e de dados apresentado nesta pesquisa. Indaga-se que essa questão chega a jurisdição trabalhista, por via do pleito de equiparação salarial com fundamento na questão da discriminação de gênero.

As normas de proteção a isonomia e a não discriminação entre empregados, no aspecto salarial, estão previstas tanto no art. 7º, XXX e XXXI, da Constituição Federal, assim como no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Importa esclarecer que em novembro de 2017 entrou em vigor a Lei 13.467/2017, chamada Reforma Trabalhista, que alterou o regramento da equiparação salarial.

A construção da igualdade no ambiente de trabalho tem diretriz nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil, quais sejam, a Convenção nº 100 sobre Igualdade de Remuneração, de 1951 ratificada em abril de 1957, e a Convenção nº 111 sobre Discriminação em matéria de

emprego e ocupação, de 1958 ratificada em setembro de 1965, que compõe o conjunto de normas de direito internacional que devem ser observadas. Não se nega a existência de descompasso entre as normas internacionais, que prevêem uma igualdade de remuneração não somente para as funções idênticas prestadas ao mesmo empregador, com as limitações dos requisitos de equiparação salarial contidos na CLT, conforme pode se observar que

A finalidade da Convenção nº 100 da OIT é contemplar funções semelhantes para efeito de assegurar a igualdade de remuneração, não apenas as idênticas prestadas ao mesmo empregador, na mesma localidade, enfim, com as limitações impostas pelo artigo 461 da CLT. Até pelas considerações quanto a segregação estrutural da mulher no trabalho, que, como foi dito, tende a se concentrar em profissões feminizadas e pior remuneradas. O relatório da Comissão de Expertos da OIT faz menção a esse fato, afirmando que, embora a legislação consolidada brasileira assegure no art. 5º igual salário para trabalho de igual valor (expressão que poderia ser interpretada com a mesma amplitude que se atribui à Convenção nº 100), as limitações contidas no art. 461 não permitem uma interpretação consentânea com a Convenção. (GOSDAL, 2003, p. 193).

A dificuldade da aplicação da normativa internacional reside nos critérios de avaliação do trabalho de igual valor, que favorecem o trabalho masculino, além de não ter critérios objetivos para que as tarefas desempenhadas pelos trabalhadores sejam avaliadas (GOSDAL, 2003, p. 193-194), a questão da discriminação indireta não é observada para a adoção do princípio de igual valor (THOME, 2012, p. 132).

O modelo normativo que regula a equiparação salarial, anteriormente à Reforma Trabalhista, a partir do artigo 461 da CLT, que estabelecia:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Portanto, os requisitos para a equiparação salarial anteriores à Reforma Trabalhista podem ser assim sistematizados: a) contemporaneidade entre empregados no período de equiparação; b) mesmo empregador, aqui cabendo ressalva para entendimento majoritário de que pode haver equiparação para empregados no mesmo grupo econômico, quando o paradigma trabalha em empresa do mesmo grupo, se houver o preenchimento dos demais requisitos; c) identidade de atribuições (mesma função independente da denominação que é dada para cada função); d) mesma localidade, ou seja, mesmo Município, havendo a ressalva do entendimento pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho através da Súmula nº 6, inciso X, que estabelece a possibilidade de equiparação salarial para empregado e paradigma que trabalhem na mesma região metropolitana, considerando-se portanto a abrangência da localidade para a mesma conformação socioeconômica; e) diferença de tempo na função (e não no cargo ou emprego, conforme Súmula nº 6, II do TST e Súmula 202<sup>51</sup> do Supremo Tribunal Federal) não superior a dois anos a favor do paradigma; f) mesma produtividade (quantidade de trabalho produzido em razão de tempo – dia/mês) e perfeição técnica (forma da realização do trabalho), destacando-se que o caso de alegação de diferente produtividade e perfeição técnica é ônus de prova do empregador nos processos judiciais, ou seja, é do empregador a obrigação de demonstrar a diferença; g) inexistência de plano de cargos e salários com critérios de promoção por antiguidade e merecimento alternados e que seja homologado pelo órgão competente, no caso o Ministério do Trabalho; h) que os empregados equiparados estejam no mesmo regime jurídico estabelecido pela CLT, pois não é possível a equiparação salarial entre um trabalhador celetista e outro estatutário, diante do que dispõe o artigo 37, inciso II da Constituição Federal; i) o paradigma não pode ser empregado readaptado (empregado em função compatível com a condição física ou mental atestada pelo órgão da Previdência Social), nos termos do §4º do artigo 461 da CLT.

No entanto, com a alteração promovida pela Reforma Trabalhista, a equiparação salarial não observa nenhuma questão de gênero nos aspectos da existência de discriminação vertical e horizontal. A promoção da igualdade pode ser prejudicada a partir dos novos critérios, que passaram a dispor:

---

<sup>51</sup> Na equiparação de salário, em caso de trabalho igual, anteriormente a Reforma Trabalhista levava-se em conta o tempo de serviço na função, e não no emprego.

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

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. [...]

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2017)

A análise da nova redação do artigo 461 da CLT altera profundamente os requisitos da equiparação salarial e diminui as garantias decorrentes do princípio da isonomia, sendo prejudicial ao combate da desigualdade no ambiente do trabalho.

Os requisitos para a equiparação salarial, anteriormente indicados, passam a ser alterados, como segue: a) contemporaneidade no período de equiparação, alteração do requisito para não abranger a possibilidade de equiparação ao empregado que tenha reconhecido acréscimo de diferenças salariais judicialmente, nos termos do §5º; b) mesmo empregador, aqui excluindo a possibilidade de equiparação para empregados no mesmo grupo econômico, quando o paradigma trabalha em empresa do mesmo grupo, ainda que tenha o preenchimento dos demais requisitos, nos termos do *caput* do artigo 461; c) identidade de atribuições, desde que não exista quadro de carreira organizado na forma do novo §2º, uma vez que obstará a equiparação a existência de plano de cargos e salários sem a necessidade de que seja homologado pelo órgão competente, no caso o Ministério do Trabalho, ou mesmo de registro do referido plano, e sem a necessidade de critérios alternados de antiguidade e merecimento, nos termos do novo § 2º e § 3º; d) o que antes era mesma localidade (Município e região metropolitana) passa a ser mesmo estabelecimento empresarial, abrindo a possibilidade de diferenciação

salarial para empregados que desenvolvam a mesma atividade, com a mesma produtividade e perfeição técnica para o mesmo empregador, caso estejam lotados em endereços diferentes, por exemplo, nos termos do *caput*; e) diferença de tempo na função não superior a dois anos a favor do paradigma, com o acréscimo de diferença de quatro anos no tempo de serviço, independente da função, nos termos do §1º; f) a normatização de multa a ser aplicada judicialmente no caso de reconhecimento de discriminação salarial, com valor irrisório fixado para aplicação.

Os critérios de equiparação salarial alterados, diminuem as garantias de igualdade e não discriminação, pois, no caso do quadro de carreira, por exemplo, fica aberto espaço para formas de alteração salarial sem qualquer fiscalização e transparência.

A não obrigatoriedade de estabelecimento de critérios de antiguidade e merecimento demonstra a sinalização para a discriminação autorizada no ambiente de trabalho, em confronto com a igualdade prevista na ordem constitucional. Esta alteração poderá atingir sensivelmente às trabalhadoras, pois se a realidade de discriminação vertical é existente, tem-se que o estabelecimento de critérios para a promoção que levem em conta apenas merecimento poderão não incluir uma perspectiva a partir da questão de gênero, o que certamente dificultará, ainda mais, a promoção de mulheres para cargos de direção, gestão e chefia. A Reforma Trabalhista traz alterações normativas para a CLT que não contribuem para alteração do quadro de discriminação, especialmente a vertical, e desigualdade existente.

Acrescenta-se também que as alterações representam entrave para a efetivação de direitos de igualdade por atuação por meio da jurisdição trabalhista, na vedação a equiparação com paradigma que tenha reconhecido judicialmente o correto enquadramento salarial, e também na limitação de aplicação de multa para os casos de discriminação, retirando-se o caráter pedagógico da atuação judicial para os casos de discriminação e ausência de condições salariais isonômicas.

As profundas alterações legislativas não observam o arcabouço principiológico que orienta as relações laborais, demonstrando uma ruptura prejudicial para a promoção da igualdade de gênero.

A discriminação horizontal, vertical e a desigualdade salarial em razão de gênero é o problema que este trabalho buscou verificar quanto a repercussão na jurisdição trabalhista, por meio de pesquisa jurisprudencial, que será analisada na

sequência. Ou seja, investigou-se se a Jurisdição Trabalhista tinha papel central para reduzir e evitar as desigualdades salariais em razão de gênero.

### **3.3 JURISDIÇÃO TRABALHISTA E DESIGUALDADE SALARIAL**

A partir dos estudos teóricos traçados até aqui e diante da importância do tema, a desigualdade salarial em razão de gênero é o problema que este trabalho buscou verificar, bem como a repercussão desse problema na jurisdição trabalhista. Portanto busca-se entender se a desigualdade salarial em razão de gênero é tratada pela instituição Poder Judiciário, especificamente trabalhista, como questão de discriminação de gênero. Questiona-se como a realidade existente de discriminação salarial da mulher chega à jurisdição contemporânea em matéria de direito laboral? Indaga-se se os pedidos de equiparação salarial nas reclamações trabalhistas se fundamentam na discriminação por gênero, ou se esse tipo de pedido não é abordado pelo viés da discriminação.

A pesquisa realizada busca respostas às indagações acima e exigiu um trabalho de pesquisa que demandou bastante procura. Os sites do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) foram consultados entre abril e novembro de 2017, a pesquisa foi realizada por meio de consulta digital às bases de decisões desses sites, portanto. A escolha do TRT9 (Paraná) se justifica pela importância que o referido Tribunal Regional tem no cenário nacional, bem como foi selecionado pelo critério de contribuição regional da pesquisa dada a localização em que está inserido o programa de mestrado.

A delimitação da pesquisa quanto ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região se dá na busca das decisões do Tribunal que são amplamente divulgadas por mecanismos de busca de pesquisa no *site*, de maneira que as sentenças de juízes de primeiro grau não foram consultadas, em virtude de não serem indexadas para consulta por mecanismo de busca de pesquisa, embora sejam disponibilizadas digitalmente em sua maioria diretamente no andamento dos processos mais recentemente, justifica-se a delimitação da pesquisa também por terem os acórdãos o caráter de definidores de orientações para os juristas.

Nos mecanismos de busca de decisões dos Tribunais em questão - TRT9 e TST - foram utilizadas palavras relacionadas com o tema da pesquisa, tais como discriminação, salarial, mulher, equiparação salarial, desigualdade, distinção, sexual,

por sexo, diferença, divisão, diferenciação, igualdade e gênero, sendo que os verbetes foram consultados nas mais diversas combinações possíveis entre si.

Dos verbetes utilizados, importa esclarecer que a palavra “gênero” apareceu nos resultados como sinônimo de categoria, tipo, principalmente para classificações, não se mostrando produtiva para a pesquisa. Já a palavra “sexo” aparecia em decisões que não se relacionavam com o propósito da pesquisa, surgindo em decisões sobre a impossibilidade de discriminações de todo o tipo, como na transcrição no corpo da decisão dos termos do artigo 3º, IV e 7º, XXX da Constituição, da mesma forma o verbe “igualdade” aparecia muitas vezes relacionado ao princípio da isonomia, por diversas vezes com a transcrição do artigo 5º da Constituição, mas não relacionado ao objeto da presente pesquisa.

Ainda que se tenha utilizado diversas palavras para o levantamento nos tribunais selecionados, importa esclarecer que a pesquisa se deu mediante as bases digitais, e que pode ocorrer de existir julgado sobre o tema em questão, que seja de período anterior a alimentação das bases de dados, ou que não tenha sido digitalizado, por exemplo. Também, não se descarta a possibilidade de não terem sido localizadas decisões por falhas na indexação de palavras ou mesmo erros de digitação dos verbetes nas decisões.

Dessa maneira, a pesquisa não se pretende completamente abrangente, dadas limitações indicadas, tendo-se em vista que a pesquisa cobre um período relativamente curto da história da Justiça do Trabalho, mas nem por isso menos importante, em vista do suporte teórico da pesquisa e dado o caráter dinâmico do Direito. Esse mesmo caráter dinâmico tem a jurisprudência, que pela influência de novos casos, novas regras de decidir, novos entendimentos, assim como pela própria alternância dos julgadores se recria, restabelece e se reconstrói. Assim, sabe-se que o desenho que se apresenta possui contornos que estão sujeitos a transformação.

Assim, buscou-se entender se as mulheres estão se insurgindo judicialmente em face de discriminação salarial em razão de gênero, se existe essa discussão das reclamações trabalhistas e como a jurisdição trata o tema. O levantamento realizado não tem, portanto, pretensões estatísticas quanto a todos os resultados das combinações de verbetes utilizados, para manter o rigor metodológico na busca da resposta ao problema de pesquisa, pois o que interessa é o conteúdo das decisões

colegiadas para entender se e o *que* revelam sobre a desigualdade salarial em razão de gênero.

A pesquisa das decisões do TRT da 9ª Região foi realizada no site do Tribunal (<https://www.trt9.jus.br/>), acessando o campo “Bases jurídicas” selecionando o campo acórdãos na íntegra, para a pesquisa com a combinação de todos os verbetes indicados. Dos resultados, foram analisadas as decisões de Recurso Ordinário, não entrando para a seleção as decisões de Embargos de Declaração, assim como de Agravo de Petição, por exemplo.

A grande maioria das decisões que aparecerem nos resultados envolviam horas extras com fundamento na previsão do artigo 384 da CLT, havendo também muitas decisões que estavam relacionadas a estabilidade gestante/maternidade/amamentação. Entre os resultados também apareceram decisões sobre o tema do assédio sexual e também sob fundamento de dano moral. Sobre esses temas as decisões variavam sobre o mérito propriamente dito. As decisões que envolviam o tema de equiparação salarial não tangenciaram a questão de discriminação em razão de gênero, restringindo-se a análise dos critérios legais estabelecidos para tanto.

Dos resultados do levantamento, portanto, não foi encontrada decisão relacionada a discriminação salarial em razão de gênero nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Assim, como nenhuma das ações trabalhistas que constaram nos resultados da pesquisa tiveram como fundamento a desigualdade salarial em razão de gênero, não foi possível verificar o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região sobre o tema<sup>52</sup>.

Tem-se que o resultado da pesquisa no Tribunal Regional traz à luz algumas possibilidades de análises frente à ausência de resultado. O primeiro é que não há uma relação proporcional, sequer existente na verdade, de ações trabalhistas com a temática de equiparação salarial e desigualdade salarial com fundamento na

---

<sup>52</sup> Corroborar com os resultados dessa pesquisa o levantamento feito por Ana Cristina Magalhães Fontes (2013), que pesquisou os resultados para a busca dos termos “discriminação” e “mulher” nos julgados do TRT2 (1º e 2º) graus e no TST e dos resultados em primeira instância apenas uma causa se refere à discriminação vertical (ausência de promoção em razão de discriminação de gênero) que por falta de provas foi indeferida. No âmbito do TRT2 e do TST, não foi localizada na pesquisa de Fontes (2013) nenhuma decisão de mérito sobre desigualdade salarial em razão de gênero, discriminação horizontal e vertical.

questão de gênero, demonstrando que a gravidade do problema constatado pela pesquisa teórica não se reflete na jurisdição trabalhista.

Dentre as hipóteses que podem corroborar para esse retrato, a questão da difícil produção de prova pode ser um dos fatores que leva a opção da não abordagem da desigualdade pela via da discriminação, mas sim pelo viés dos requisitos da equiparação.

Assim, diante dessa hipótese é importante pensar o papel daqueles que interpretam e aplicam o Direito do Trabalho, seja magistrados, procuradores, advogados, pesquisadores e professores de Direito, esclarecendo Gosdal (2003, p. 255-256) que

O papel dos advogados é aqui essencial. A norma que informa o processo, por meio do qual se leva a apreciação do Judiciário a questão, estabelece que a inicial e a defesa determinam os contornos da lide. Aquilo que não foi aventado na inicial e na defesa não poderá mais ser levantado e discutido naquele processo. São muitas as reclamações trabalhistas em que se discutem as práticas discriminatórias, mas que não foram qualificadas como tais. Em poucas delas se invoca as Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil, o ordenamento constitucional que veda a discriminação, os dispositivos inseridos na CLT pela Lei nº 9.799/99 e a Lei nº 9.029/95. O juízo fica então de mãos amarradas quanto ao reconhecimento de prática discriminatória e de suas conseqüências. O ônus da prova pode ser invertido ou debilitado, [...] entendendo-se como suficientes os indícios e presunções trazidas à apreciação do ofendido. Mas, se a demanda for posta apenas em termos de indenização por danos morais, ou outros, que não a prática discriminatória levada a efeito pelo empregador, muitas vezes a dificuldade da prova conduz ao insucesso da pretensão. (GOSDAL, 2003, p. 255-256)

Quanto aos procedimentos judiciais que envolvem discriminação, entende que a atribuição do ônus de provar a discriminação sofrida ao se impor a parte reclamante do processo lhe atribui uma prova impossível, na maioria das vezes, pois geralmente a discriminação não é descarada, mas sutil. A discriminação é com frequência “mais presumida do que patente.” (GOSDAL, 2003, p. 259), devendo serem apresentados os indícios que ensejam a presunção da discriminação, não se exonerando o empregado do dever de provar, mas sim atribuindo uma repartição diversa do ônus probatório.

Já a pesquisa das decisões do Tribunal Superior do Trabalho foi realizada no site do Tribunal (<http://www.tst.jus.br/>), no Banco Nacional de Jurisprudência Trabalhista – consulta pública

(<http://aplicacao4.tst.jus.br/banjurcp/#/consulta/#resumo>), com as combinações possíveis das palavras selecionadas, acima indicadas. Mostrou-se mais difícil o levantamento no TST pela quantidade de acórdãos que não conheciam dos recursos de revista, ou, ainda, que eram referentes a agravos de instrumento não providos, ou seja, de decisões que não apresentavam o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, sequer sobre o tema maior pesquisado (discriminação), tampouco quanto ao problema objeto da pesquisa.

Esta foi uma dificuldade encontrada na pesquisa, mas que de antemão já se sabia existente, tendo em vista as regras de processamento de recursos na instância do Tribunal Superior do Trabalho, que não admite o reexame de fatos e provas.

Dos resultados encontrados, assim como na pesquisa realizada no TRT9, cabe ressaltar que a maioria dos acórdãos que apareceram nos resultados era referente a horas extras decorrentes da discussão de aplicabilidade do artigo 384 da CLT. Também aqui o termo “gênero” refere a sinônimo de tipo, e outro resultado recorrente, especialmente para a combinação dos termos “igualdade” e “gênero” foi sobre revista íntima (bolsas, sacolas e armários).

Especialmente quanto ao objeto do presente estudo, das decisões em que se pode verificar o posicionamento do Tribunal sobre o tema, excluindo-se dos resultados, portanto, as decisões de não provimento de agravo de instrumento e não conhecimento de recursos de revista, o resultado é de **uma causa** relacionada à desigualdade salarial em razão de gênero, o processo nº 107140-57.2000.5.15.0097, cujas decisões de recurso de revista, de embargos de declaração e de admissibilidade de recurso extraordinário (Anexos A, B e C, respectivamente) serão analisadas na sequência.

Assim, a única reclamação trabalhista encontrada cujo tema é a desigualdade salarial em razão de gênero, é uma ação ajuizada por 19 reclamantes, guardas municipais concursadas, regidas pela CLT, em face do Município de Valinhos (SP), de origem da 4ª Vara do Trabalho de Jundiaí (SP), vinculada ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com sede em Campinas (SP). Por se tratar de um processo ajuizado no ano de 2000, somente foi possível acesso as decisões do TST, uma vez que no Tribunal de origem não estão disponíveis às decisões deste processo, visto que baixado do TST no início de 2010 e remetido para Seção de

classificação e arquivo, conforme consulta no site do TRT15 (<http://portal.trt15.jus.br/numeracao-unica>).

Trata-se de agravo de instrumento do Município de Vinhedo, para que seja examinado e conhecido o recurso de revista, em que o Município pretende a reformada decisão do TRT15 que manteve a decisão da primeira instância, condenando o Município, com base no descumprimento do princípio constitucional da isonomia, ao pagamento de diferenças na ordem de 13,63% para as guardas municipais, a fim de que alcançassem o mesmo vencimento básico pago aos guardas municipais do sexo masculino. A transcrição da decisão do Tribunal Regional que consta no acórdão do TST, indica que nos autos restou demonstrado que inexistente atividade que os guardas do sexo masculino exerçam “maior complexidade” e que as guardas do sexo feminino não exerçam<sup>53</sup>. Os fundamentos da decisão do Tribunal Regional da 15ª Região, são específicos quanto a necessidade de observância pelo Município do princípio da igualdade.

Na decisão de 2ª instância, o pedido das diferenças salariais, foi julgado procedente, tendo o TRT15 examinado e fundamentado a decisão com base na Constituição Federal (artigo 3º, inciso IV, artigo 5º, inciso I, artigo 7º, inciso XXX) e na Lei 9.028/95 artigo 1º, que proíbe a adoção de prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego. Utilizou-se também como *ratio decidendi* normas internacionais, como a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1975), ratificada pelo Brasil e promulgada em 1984, as Convenções da OIT que tratam de regras de proteção da mulher trabalhadora, para no final, sob o fundamento de que são devidas diferenças para as guardas municipais, pela observância dos requisitos constitucionais de vencimentos dos servidores nos termos do que dispõe o artigo 39, §1º da Constituição<sup>54</sup>, afastar a apreciação do

---

<sup>53</sup> “Voltando ao caso dos autos, não se vê nenhum motivo para a discriminação de vencimentos das reclamantes em relação aos guardas do sexo masculino, em face da inexistência de uma só atividade ‘de maior complexidade’ por estes que primeiras não exerçam, não podendo o Reclamado tratar iguais de forma desigual.” Conforme consta nas fls. 4-5 do acórdão decisão de provimento do agravo de instrumento, autos nº 107140-57.2000.5.15.0097, ANEXO A.

<sup>54</sup> “§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará: I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira; II - os requisitos para a investidura; III - as peculiaridades dos cargos.” (BRASIL. Constituição de 1988)

pedido sob a ótica da Súmula nº 339 do STF e da norma 169, §1º da Constituição, ao entender que

inaplicáveis à hipótese presente, não se tratando de regimes jurídicos distintos e direitos diversos, eis que todos os guardas municipais (masculinos e femininos) foram admitidos após regular aprovação em concurso público e contrato de trabalho regido pelas normas da CLT, para cargos e atribuições iguais ou assemelhados, conforme exceção contida no art. 39, §1º, da Constituição Federal.

Diante disso, razão não assiste ao Reclamado, mantendo-se a r. sentença de Origem em sua integridade. (ANEXO A, Acórdão autos AIRR 107140-57.2000.5.15.0097, fl. 5)

A decisão da 7ª Turma do TST, acórdão de relatoria do Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, de fevereiro de 2009, que por unanimidade conhece o agravo de instrumento do Município de Vinhedo e dá provimento ao Recurso de Revista para julgar improcedente o pedido da inicial, cuja ementa se transcreve:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO.

Constatada a divergência jurisprudencial, impõe-se o provimento do agravo de instrumento, para que o recurso de revista seja processado.

Agravo de instrumento a que se dá provimento.

RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. IMPOSSIBILIDADE. ARTIGO 37, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. OJ Nº 297 DA SBDI-1. PROVIMENTO.

O direito à equiparação salarial de qualquer natureza tem inspiração no princípio da isonomia, o que abrange sua vertente sexual, e este em nenhuma hipótese obriga o Município a corrigir os salários de seus servidores públicos, por força do artigo 37, XIII, da Constituição Federal, consoante Orientação Jurisprudencial nº 297 da SBDI-1.

Nesse contexto, a decisão recorrida, que reconhecia o direito a equivalência salarial entre as reclamantes e o guardas municipais masculinos, merece reforma, para que o pedido inicial seja julgado improcedente.

Recurso de revista conhecido e provido. (ANEXO A, Acórdão autos AIRR 107140-57.2000.5.15.0097, fl. 1)

A decisão do TST admite que no plano fático houve o reconhecimento no processo de que as reclamantes desempenham as mesmas funções e atividades dos guardas municipais masculinos, mas que “o direito à equiparação salarial de qualquer natureza tem inspiração no princípio da isonomia, o que abrange sua vertente sexual” acrescentando que o princípio da isonomia “em nenhuma hipótese obriga o Município a corrigir os salários de seus servidores públicos, por força do

*artigo 37, XIII, da Constituição Federal.*” (ANEXO A, Acórdão autos AIRR 107140-57.2000.5.15.0097, fl. 7).

Os fundamentos da decisão são a Orientação Jurisprudencial nº 297 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-I), do TST<sup>55</sup>, a norma do artigo 37, inciso XIII da Constituição Federal<sup>56</sup>, entendo o TST que estas normas são intransponíveis para a pretensão das reclamantes, ainda que servidoras públicas regidas pela CLT.

Dessa decisão, as autoras da ação apresentam embargos de declaração sob o fundamento de omissão do julgado que, no entender delas, não enfrentou o tema da isonomia sexual, com base no artigo 5º, inciso I e artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal, vez que se tratam inclusive das normas que são causa de pedir do processo.

O TST negou provimento aos embargos de declaração, sob o argumento de que não houve omissão e que o entendimento do órgão julgador é que o princípio da isonomia sexual não autoriza equivalência salarial no âmbito da Administração Pública, com base no artigo 37, inciso XIII da Constituição.

Interposto Recurso Extraordinário pelas reclamantes, foi denegado seguimento, com fundamento da Súmula 339 do Superior Tribunal Federal, que dispõe “Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos, sob fundamento de isonomia.”<sup>57</sup>, sendo que essa decisão não foi agravada<sup>58</sup>.

---

<sup>55</sup> “EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL. ART. 37, XIII, DA CF/88.(DJ 11/08/2003) O art. 37, inciso XIII, da CF/88, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.” TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SBDI I. Orientação Jurisprudencial. Disponível em: Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_281.htm#TEMA297](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_281.htm#TEMA297). Acesso em: 05/01/2018.

<sup>56</sup> XIII - é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público;

<sup>57</sup> SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL. Súmula 339. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=339.NUME.%20NAO%20S.FLS.V.&base=baseSumulas>. Acesso em: 05/01/2018.

<sup>58</sup> A partir da obra de divulgação do próprio Supremo Tribunal Federal “A Constituição e o Supremo” (BRASIL, 2016), em que são disponibilizadas decisões relevantes do STF, especificamente por artigo e tem como critério de seleção a pertinência diretamente verificada entre decisão (monocrática e acórdão), com os dispositivos constitucionais. Referida obra faz parte do cumprimento do “dever institucional de divulgar aos jurisdicionados e aos cidadãos em geral, de maneira simples e didática, qual é a compreensão da Corte acerca dos distintos preceitos de nossa Lei Maior.” (2016, p.3). Tem a abrangência do período que compreende desde a vigência da Constituição Federal até fevereiro de 2016, fechamento da referida publicação. Não há nenhuma decisão vinculada ao artigo 7º, inciso XX,

Sobre a única causa encontrada na pesquisa e que chegou a instância superior da jurisdição trabalhista, com pronunciamento de mérito pelo TST, são possíveis algumas análises.

A primeira delas é que, por se tratar de único resultado com pronunciamento de mérito, tem-se que o tema da desigualdade salarial em razão de gênero pode não chegar até o TST, seja por esbarrar nos requisitos objetivos dos recursos de revista e agravo de instrumento, portanto, por uma questão relativa as atribuições e a competência do Tribunal. Outro ponto é que o resultado também é reflexo da pouquíssima discussão do tema de desigualdade salarial pela via de gênero, nas reclamações trabalhistas como um todo, como constatado na pesquisa realizada junto ao TRT9.

Outro aspecto que se destaca é que o acórdão do TRT15, sob vários fundamentos que são compatíveis com os aspectos teóricos da presente pesquisa, entende pelo reconhecimento da desigualdade salarial e defere diferenças com fundamento constitucional da fixação de padrões de vencimentos de servidores. Já a decisão do TST, não analisa a questão sob o aspecto da desigualdade existente, mas pelo fundamento último da Súmula nº 339 do STF. Referida Súmula foi aprovada em 1963<sup>59</sup>, sob a vigência da Constituição Federal de 1946, na época do julgado em comento não tinha sido convertida em Súmula Vinculante 37<sup>60</sup>.

Apesar de entender-se que as súmulas e Orientações Jurisprudenciais tenham natureza cogente em relação aos processos que chegam até o TST, de modo a valorizar-se a jurisprudência uniforme do Tribunal, entende-se que a ausência de análise da problemática por via da questão da discriminação em razão de gênero pela corte superior trabalhista demonstra a ausência de preocupação com a temática a partir do viés da desigualdade.

---

e são três julgados do STF relacionados ao artigo 7º, XXX ([RE 141.357, rel. min. Sepúlveda Pertence, j. 14-9-2004, 1ª T, DJ de 8-10-2004.]; [RE 161.243, rel. min. Carlos Velloso, voto do min. Néri da Silveira, j. 29-10-1996, 2ª T, DJ de 19-12-1997.]; [RMS 21.046, rel. min. Sepúlveda Pertence, j. 14-12-1990, P, DJ de 14-11-1991.] = AI 722.490 AgR, rel. min. Ricardo Lewandowski, j. 3-2-2009, 1ª T, DJE de 6-3-2009), as decisões versam sobre idade como critério de admissão, não havendo nenhuma decisão sobre os temas de desigualdade salarial e discriminação em razão de gênero.

<sup>59</sup> *Idem*

<sup>60</sup> SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL. Súmula vinculante 37. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=37.NUME.%20E%20S.FLSV.&b ase=baseSumulasVinculantes>. Acesso em: 05/01/2018.

Judith A. Baer (2013), ao analisar as confluências entre teoria feminista e o Direito, propõe que a preocupação com a questão de gênero nos julgamentos seja feita pela ótica do questionamento dos efeitos que a aplicação das leis possam ter para o problema e se esses efeitos consolidariam desigualdades. Esta é uma proposta que se encaixa na perspectiva do caso em análise, podendo observar essa lógica no julgamento pelo TRT15, ao revés do que houve na decisão do TST.

O que se verifica é que na decisão do TRT15 existe uma construção interpretativa com foco na questão da desigualdade de gênero, que pode ser atribuída a proximidade com a produção da prova que os tribunais de 2º grau tem. Ao passo que no Tribunal Superior o órgão julgador poderia ter avançado na abordagem da discriminação que fora constatada pelo próprio Poder Judiciário. O próprio STF ao converter a Súmula 339 na Súmula Vinculante 37 também deixou de demonstrar preocupação com a questão específica de gênero.

Assim, pode ser extraído da pesquisa jurisprudencial e da análise do único caso em que se encontrou pronunciamento de mérito do TST, que a interpretação ocorrida pelo órgão julgador no primeiro e segundo grau buscou perquirir no sistema normativo constitucional por possibilidades de efetivação do princípio da igualdade entre homens e mulheres, com a finalidade de efetivar a isonomia material, por estar em contato com a produção da prova do processo, que se sabe ser difícil nos casos de discriminação. O que não ocorre nos tribunais superiores em se tem o distanciamento das provas.

Esta situação pode ser atribuída como hipótese a própria competência que tem os tribunais superiores, que não analisam as demandas pela perspectiva dos fatos e provas, distanciando-se na prestação jurisdicional dos próprios jurisdicionados, ao se colocar em posição indiferente quanto a situação de desigualdade constatada.

Tem-se, por fim, que o número de reclamações trabalhistas relativamente ao tema em questão é irrisório, dada a gravidade do problema extraída dos subsídios teóricos e dos dados constantes na presente pesquisa. Levanta-se o questionamento da dificuldade da prova de situação de discriminação no sistema processual, bem como as próprias nuances da discriminação indireta como uma dificuldade possível que corrobora como o resultado da pesquisa.

Dessa forma, as discriminações de gênero não podem passar despercebidas por todos os profissionais que atuam na interpretação e aplicação do direito do

trabalho, pois estar sensível ao combate da discriminação da mulher é uma tarefa necessária, e mais ainda difícil e necessário é afastar a apatia às situações de desigualdade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo constatou-se por meio do levantamento de referências históricos, sociológicas, da teoria do direito, do direito constitucional e do direito do trabalho e dos dados de pesquisas estatísticas, que as permanências da desigualdade salarial em razão de gênero são ainda uma realidade. Dentre as possíveis causas, remonta-se as considerações sobre a cultura jurídica, em que o trabalho da mulher teve desde o início do período de regulamentação, no Brasil, características que o diferenciavam do trabalho masculino, tanto na divisão de espaço público e privado como também na própria atribuição de valor ao trabalho realizado pela mulher trabalhadora, muito em razão da influência da doutrina do corporativismo assim como da doutrina social da Igreja Católica. As discussões sobre o salário da mulher, naquele período, em meio ao contexto em que ocorriam, revelam que ideias como carreira e ascensão profissional da mulher passavam ao largo da discussão, demonstrando uma cultura que colocava o trabalho produtivo em segundo plano, para a mulher, e como consequência o salário como complemento.

A problemática da divisão sexual do trabalho e seus desdobramentos também contribuem para que, juntamente com o panorama histórico traçado, serem causas do problema da desigualdade na atualidade e de sua permanência, tendo em vista a importância que a construção da cultura jurídica tem na sociedade, com reflexos nos mais diversos espaços, inclusive no ambiente de trabalho e também nos espaços de interpretação e aplicação jurídica. Por isso a necessidade de considerar a diferença para se ter uma igualdade material, em que a desigualdade salarial possa ser minimamente enfrentada.

Os resquícios desta visão que advém de campos de conhecimento diversos, que dão contornos à discriminação puderam ser observados nas reuniões da Constituinte, com os resultados obtidos no texto constitucional que contribuíram para alteração do paradigma protetivo para o promocional, em que a igualdade entre homens e mulheres é um vetor normativo e princípio lógico.

Sobre o problema de como a desigualdade salarial em razão de gênero chega até a instituição da jurisdição trabalhista, o retrato apresentado nos levantamentos da pesquisa de julgados traz algumas considerações, reflexões e conclusões que se entende serem importantes.

A primeira reflexão é sobre a quantidade de reclamações trabalhistas, apenas uma causa no âmbito da corte superior trabalhista, que se mostrou ínfima diante do tamanho do problema que a teoria e os dados estatísticos delineiam. Não se trata de afirmar pela inexistência desses conflitos, mas, mais do que isso, questionar sobre a dificuldade de produção da prova de situações de desigualdade que tenham como causa questão de gênero, possa figurar entre os motivos para que essa abordagem não seja feita na proporcionalidade que o problema aparece nas relações de trabalho. Nesse sentido, a pesquisa apresenta um retrato que pode dar subsídio para futuras pesquisas que possam desenvolver propostas para que esse problema seja enfrentado.

Outra questão levantada a partir do único caso encontrado com pronunciamento da instituição jurisdicional trabalhista remonta a diferença entre o julgamento do primeiro grau e do tribunal regional, que estão em contato direto com a prova e devem lhe atribuir valor, em comparação com o tribunal superior, que não tem essa atribuição, verificando-se que em instância superior não há preocupação com a temática a partir do viés da igualdade.

A pesquisa apresentou, por meio do referencial teórico e dos dados colacionados, como a desigualdade salarial em razão de gênero pode ter resquícios que remontam à cultura jurídica, e também à organização social na divisão de tarefas. Cumpriu o presente trabalho a tarefa de apresentar o retrato que se tem da pouca discussão do tema nas lides trabalhistas e também a ilustração da forma como o julgado encontrado sobre o tema ocorreu.

A partir do cenário em questão, além da contribuição da presente pesquisa para compreensão do problema da desigualdade salarial em razão de gênero, entende-se que o diagnóstico aqui efetuado pode servir de base para futuras pesquisas, especialmente para se pensar a partir do retrato teórico, metodológico e fático delineado, na possibilidade do desenvolvimento de uma teoria da interpretação e aplicação do direito que leve em conta o diagnóstico do problema aqui desenhado.

Nesse sentido, acrescentam-se os ensinamentos de Judith A. Baer (2013), ao entender que se as doutrinas jurídicas, assim como as leis, emergem da experiência humana, enquanto as mulheres estavam excluídas desse processo, o que emergia eram as doutrinas e leis feitas, geralmente, por homens. Ocorre que com o aumento cada vez maior de mulheres nos espaços públicos jurídicos, como profissionais

(advogadas, magistradas, procuradoras, professoras, legisladoras), como se demonstrou com os dados sobre o aumento de mulheres na ciência brasileira, especialmente no momento atual de maior difusão das ideias de direitos das mulheres, do próprio feminismo nas mais diversas vertentes, as experiências e perspectivas feministas anteriores tornaram possíveis análises em que novas propostas, doutrinas e métodos sejam possíveis<sup>61</sup>.

No espaço jurídico, a mudança inclui o desenvolvimento dessa concepção, que abarca, por exemplo, desde a questão terminológica, superando-se padrões de linguagem supostamente neutros, como se verificou nos debates ocorridos já na Constituinte.

Apesar dos avanços, para Baer (2013) a lei e os julgados ainda são mais responsivos para reivindicações de homens do que de mulheres, o que demonstra que há muito trabalho a se fazer para a efetiva concretização da igualdade.

A invisibilidade da questão da desigualdade salarial em razão de gênero na jurisdição pode ter entre os motivos que puderam ser levantados na presente pesquisa a própria forma de ocorrência das diversas discriminações, que por serem muitas vezes veladas dificultam tanto a identificação, como o combate e a própria prova, neste caso no âmbito jurisdicional.

Essa invisibilidade também pode ser atribuída como consequência da baixa participação de mulheres no ambiente público, conforme se verificou pelo transcurso histórico da elaboração de leis, com um tratamento excludente ou apenas protetivo dado à mulher durante tantos anos, assim como da desproporcionalidade em cargos de decisão. Entende-se que a alteração dos efeitos da discriminação indireta e também da segregação vertical, bem como da desigualdade salarial por consequência, demanda uma superação da neutralidade e da imparcialidade no tratamento, em que a discriminação possa ser encarada como um problema real que precisa ser visto, discutido para poder ser superado, nos mais diversos ambientes, inclusive no Judiciário.

---

<sup>61</sup> Destaca-se nesse sentido, por exemplo, a iniciativa em desenvolvimento do projeto “The Feminist Judgments Project” (HUNTER; McGLYNN; RACKLEY, 2010), em que um grupo de pesquisadores das áreas do direito e das ciências sociais, a partir da ideia de se colocar em prática direitos das mulheres numa perspectiva jurisdicional, tem passado da crítica aos julgados para o trabalho de reescrita de importantes julgamentos que poderiam ter sido decididos de forma diversa, como uma nova proposta para se pensar direitos das mulheres. O formato do projeto, que está disponível em: <https://www.kent.ac.uk/law/fjp/>, já rendeu algumas publicações em diferentes países.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Alice Rangel de Paiva; OLIVEIRA, Maria Coleta F. A. de; VIEIRA, Joice Melo; MARCONDES, Glaucia dos Santos. Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil. In.: ABREU, Alice Rangel de Paiva, HIRATA, Helena, LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Trad. Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 149-160.

ALLAN, Nasser Ahmad. **Cultura Jurídica trabalhista brasileira (1910-1945)** doutrina social católica e do anticomunismo. São Paulo: LTr, 2016.

ALLAN, Nasser Ahmad. **Direito do trabalho e corporativismo: análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945**. Curitiba: Juruá, 2010.

ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. **Igualdade de gênero e ações afirmativas: desafios e perspectivas para as mulheres brasileiras pós Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2012.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Concluída pesquisa sobre participação feminina em bancas de concurso da Magistratura Federal**. Notícia de 09 de junho de 2017. Disponível em: <http://www.ajufe.org/imprensa/noticias/7473-concluida-pesquisa-sobre-participacao-feminina-em-bancas-de-concurso-da-magistratura-federal>. Concluída pesquisa sobre participação feminina em bancas de concurso da Magistratura Federal. Acesso em: 10/11/2017.

BAER, Judith A. Feminist theory and the law. In.: GOODIN, Robert (org.). **The Oxford handbook of Political Science**. Oxford, 2013. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199604456.013.0016.

BAINES, Beverley; RUBIO-MARIN, Ruht. Introduction: toward a feminist constitutional agenda. In.: BAINES, Beverley; RUBIO-MARIN, Ruht (orgs.). **The gender of constitutional jurisprudence**. New York: Cambridge University Press, 2005. p. 1-22

BARBOSA, Rui. **A questão social e política no Brasil**. Rio de Janeiro: Acervo Fundação Casa de Rui Barbosa, 1919. Disponível em: [http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/rui\\_barbosa/p\\_a5.pdf](http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/rui_barbosa/p_a5.pdf). Acesso em: 25/11/2017.

BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz; SILVEIRA, Raquel Dias da . Políticas contra a discriminação de gênero. **Revista de Direito Administrativo e Constitucional**. Belo Horizonte, v. 11, n. 46, p. 97-114, out./dez. 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA, Márcio Túlio. **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000. p. 36-76.

BERCOVICI, Gilberto. Instabilidade constitucional e direitos sociais na Era Vargas (1930-1964). In.: BITTAR, Eduardo C. B. (org.). **História do direito brasileiro**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 266-304.

BERNARDES, Célia Regina Ody. Poder judiciário é retrato da desigualdade de Gênero. **Justificando**. Coluna Sororidade em pauta de 15 de março de 2017. Disponível em: [http://justificando.com/2017/03/15/poder-judiciario-e-retrato-da-desigualdade-de-genero/#\\_ftn1](http://justificando.com/2017/03/15/poder-judiciario-e-retrato-da-desigualdade-de-genero/#_ftn1). Acesso em: 10/11/2017.

BESSE, Susan K. **Modernizando a desigualdade**: reestruturação da ideologia de gênero no Brasil, 1914-1940. Tradução Lólio Lourenço de Oliveira. São Paulo: editorada Universidade de São Paulo, 1999.

BLAY, Eva Alterman. Como as mulheres se construíram como agentes políticas e democráticas: o caso brasileiro. In.: BLAY, Eva Alterman; AVELAR, Lucia. (orgs.). **50 anos de feminismo**: Argentina, Brasil e Chile: a construção das mulheres como atores políticos e democráticos. São Paulo: Edusp, 2017. p. 65-98

BRASIL, Câmara dos Deputados. Carta das Mulheres aos constituintes. Documento disponível em: [http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf](http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf). Acesso em: 01/12/2017.

BRASIL, **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-1934-16-julho-1934-365196-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 21/11/2017.

BRASIL, **DECRETO 21.417**, DE 17 DE MAIO DE 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>. Acesso em: 21/11/2017.

BRASIL, **DECRETO-LEI Nº 2.548**, DE 31 DE AGOSTO DE 1940. Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em: 21/11/2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **A constituinte e as mulheres**. Disponível em: [http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf](http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/a-constituente-e-as-mulheres/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf). Acesso em: 01/12/2017.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – **PNAD Contínua, referente ao 4º trimestre de 2016**. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad\\_continua/default\\_novos\\_indicadores.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default_novos_indicadores.shtm). Acesso em: 09/04/2017.

BRASIL. **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 14/01/2018.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75 de 1993**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm). Acesso em: 14/12/2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho na análise da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, divulgada em setembro de 2016. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>. Acesso em: 09/04/2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **A Constituição e o Supremo** [recurso eletrônico] / Supremo Tribunal Federal. — 5. ed. atual. até a EC 90/2015. — Brasília : STF, Secretaria de Documentação, 2016. Disponível em: [www.stf.jus.br/aconstituicao eosupremo/](http://www.stf.jus.br/aconstituicao eosupremo/). Acesso em 13/01/2017

CALIL, Lea Elisa Silingowski. **História do direito do trabalho da mulher**: aspectos histórico-sociológicos do início da república ao final deste século. São Paulo: Ltr, 2000.

CALLAGE, Fernando. A influência da “Rerum Novarum” na legislação trabalhista brasileira. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO SOCIAL, 1, 1941, São Paulo. **Anais do Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social** (v. 1). Rio de Janeiro: Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, 1943. p. 173-192.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil**: o longo caminho. 2 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

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

CEZARINO JÚNIOR, A. F. A influência da encíclica “Rerum Novarum” na legislação social brasileira. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO SOCIAL, 1, 1941, São Paulo. **Anais do Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social** (v. 1). Rio de Janeiro: Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, 1943.

COLLOR, Lindolfo. Exposição que justificou o Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932. In: LIMA, Mario de Almeida (org.). **Origens da legislação trabalhista brasileira**. Porto Alegre: Fundação Paulo do Couto e Silva, 1991. p. 171-176.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Agência CNJ de Notícias. **Mulheres representam 37,3% dos magistrados em atividade em todo o país**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84432-percentual-de-mulheres-em-atividade-na-magistratura-brasileira-e-de-37-3>. Acesso em 05/01/2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Departamento de pesquisas judiciais. **Censo do Poder Judiciário**. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/dpj/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 05/01/2018.

CORRÊA, Lenio Bentes. O papel das normas internacionais do trabalho no mundo globalizado. In: SANTOS, Jerônimo Jesus dos (org.). **Temas aplicados de direito do trabalho & estudos de direito público**. São Paulo: LTr, 2012.

CORTÊS, Iáris Ramalho. A trilha legislativa da mulher. PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2013, p. 260-285.

ETHOS Instituto. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. 6 ed. São Paulo: ETHOS, maio 2016. Disponível em: [https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil\\_Social\\_Tacial\\_Genero\\_500empresas.pdf](https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf). Acesso em: 10/11/2017.

FACHIN, Melina. **Direitos humanos e desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Renovar, 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FONTES, Ana Cristina Magalhães. **O papel da justiça do trabalho na promoção da igualdade de gênero**. Dissertação. Mestrado em Direito Político e Econômico – Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2013.

FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Revista de Estudos Feministas**, v. 15, n 2. Florianópolis: Maio/agosto 2007. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2007000200002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2007000200002). Acesso em: 17/11/2017.

GOMES, Angela de Castro. Autoritarismo e corporativismo no Brasil: intelectuais e construção do mito Vargas. In.: MARTINHO, Francisco Carlos Palomanes; PINTO, Antônio Costa (orgs.). **O corporativismo em português: estado, política e sociedade no salazarismo e no varguismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007. p.79-107.

GOSDAL, Thereza Cristina. Diferença de gênero e discriminação no trabalho. In.: PENIDO, Laís de Oliveira. **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília, DF: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 305-317.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**. Curitiba: Genesis, 2003.

GROSSI, Paulo. **Mitologias jurídicas da modernidade**. 2 ed. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2007.

GUIMARÃES, Antonio Sergio A. Sociologia e natureza: classes, raças e sexos. In.: ABREU, Alice Rangel de Paiva, HIRATA, Helena, LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero**

**e trabalho no Brasil e na França:** perspectivas interseccionais. Trad. Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 27-37.

HIRATA, Helena. DOARÉ, Hélienè Le. Os paradoxos da globalização. In.: FARIA, Nalu. NOBRE, Miriam (Orgs.). **O trabalho das mulheres:** tendências contraditórias. São Paulo: SOF, 1999. p. 9-31.

HIRSCHL, Ran. The Question of Case Selection in Comparative Constitutional Law. **American Journal of Comparative Law**, Vol. 53, No. 1, pp. 125-155, Winter 2005; U Toronto, Lega IStudies Research Paper No. 901700. Disponível em SSRN: <http://ssrn.com/abstract=901700>

HOBSBAWM, E. J. Homem e mulher: imagens da esquerda. **Mundos do Trabalho**. Trad. Waldea Barcelos e Sandra Bedran. 4 ed revista. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005. p. 123-148.

HUNT, Lynn. **A invenção dos direitos humanos:** uma história. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **WomenatWork:** trends 2016. Genebra: International Labour Office, 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_457317/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang-en/index.htm).> Acesso em: 09/04/2017.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho. In.: HIRATA, Helena. et al. (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 67-75.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In.: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. (orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França:** perspectivas interseccionais. Trad. Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 17-26.

LIMA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho**. Tese (doutorado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2010.

LOMBARDI, Maria Rosa. GONZALEZ, Débora de Fina. Engenharia e gênero: as mutações do último decênio no Brasil. In.: ABREU, Alice Rangel de Paiva, HIRATA, Helena, LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França:** perspectivas interseccionais. Trad. Carol de Paula. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 171-181.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu** [online]. 2006, n.26, pp.405-430. ISSN 1809-4449. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332006000100016&script=sci\\_abstract&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332006000100016&script=sci_abstract&lng=pt). Acesso em 01/12/2017.

MALUF, Mariana; MOTT, Maria Lúcia. Recônditos do mundo feminino. In.: NOVAIS, Fernando A. (Coord.); SEVCENKI, Nicolau (Org.). **História da vida privada no**

**Brasil:** República: da Belle Époque à era do rádio. 9 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. p. 367-421.

MARTINHO, Francisco Carlos Palomanes. Corporativismo e trabalho: Estado, classes trabalhadoras e organização sindical. In.: MARTINHO, Francisco Carlos Palomanes; PINTO, António Costa (orgs.). **O corporativismo em português:** estado, política e sociedade no salazarismo e no varguismo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007. p.45-77

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova história das mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto, 2013. p. 126-147.

MIGUEL, Luis Felipe. A identidade e a diferença. In.: BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e política:** uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 79-94.

MIGUEL, Luis Felipe. A igualdade e a diferença. In.: BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e política:** uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 63-77.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Áreas de atuação. Disponível em: <http://www.prt9.mpt.mp.br/mpt-pr/areas-de-atuacao>. Acesso em: 14/01/2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assessoria de Comunicação MPT/PR. Grupo de Estudos Interinstitucional de Gênero define estratégias para alinhar critérios de pesquisa. Notícia 19/12/2017. Disponível em: <http://www.prt9.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-pr/45-noticias-prt-curitiba/986-grupo-de-estudos-interinstitucional-de-genero-define-estrategias-para-alinhar-criterios-de-pesquisa>. Acesso em: 08/01/2018.

NEDELSKY, Jennifer. The gendered division of household labor: in issue of constitutional rights. In.: BAINES, Beverley, et all (org.). **Feminist Constitutionalism:** global perspectives. New York: Cambridge University Press, 2012. p. 15-47.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho:** da proteção à promoção de igualdade. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Adriana Vidal de. **A constituição da mulher brasileira:** uma análise dos estereótipos de gênero na Assembléia Constituinte de 1987-1988 e suas consequências no texto constitucional. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Direito, Rio de Janeiro: 2012.

OLIVEIRA, Adriana Vidal de. Gênero, direitos e cuidados (15 de setembro de 2017). **Café filosófico.** Instituto CPFL. Campinas, 2017. Disponível em: <http://www.institutocpfl.org.br/2017/09/15/genero-direito-e-cuidados-com-adriana-vidal-de-oliveira/>. Acesso em 15/12/2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero. 2 ed. Lisboa: OIT, 2007. Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/content/abc-dos-direitos-das-mulheres-trabalhadoras-e-da-igualdade-de-genero>. Acesso em: 05/01/2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções não ratificadas pelo Brasil. Disponível em [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242947/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm). Acesso em 17/04/2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17/04/2017.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. Tradução Angela M. S. Correa. 2 ed. São Paulo: Contexto, 2017.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história**: operários, mulheres e prisioneiros. Tradução Denise Bottmann. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2006.

PIOVESAN, Flávia. Proteção dos direitos humanos sob as perspectivas de raça, etnia, gênero e orientação sexual: perspectivas do constitucionalismo brasileiro à luz dos sistemas global e regional de proteção. In: BERTOLDI, Márcia Rodrigues; GASTAL, Alexandre Fernandes; CARDOSO, Simone Tassinari (Org.). **Direitos fundamentais e vulnerabilidade social**: em homenagem ao professor Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livr. do Advogado, 2016. p. 35-58.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In.: DEL PRIORE, Mary (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2007. p. 578-606.

REPÚBLICA PORTUGUESA. Assembléia da República. Lei nº 62/2017. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/107791612/details/maximized>. Acesso em: 17/04/2017.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

SAMUEL, Geoffrey. **An introduction to comparative Law theory and method**. Oxford: Hart, 2014.

SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL. Súmula 339. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=339.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>. Acesso em: 05/01/2018.

SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL. Súmula vinculante 37. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=37.NUME.%20E%20S.FLSV.&base=baseSumulasVinculantes>. Acesso em: 05/01/2018.

TEIXEIRA, Daniel. V. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. **Revista Direito GV**, v. 6, p. 253-274, 2010.

THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. São Paulo: Ltr: 2012.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Assessoria de Comunicação do TRT-PR. Grupo de Estudos Interinstitucional de Gênero promove reunião estratégica para ações de 2018. Notícia publicada em 08/01/2018. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6568432>. Acesso em: 08/01/2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Composição**: gabinete dos desembargadores. Curitiba, 2018. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=5&pagina=GABINETES>. Acesso em: 05/01/2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Coordenadoria de estatística e pesquisa do TST. **Relatório geral da Justiça do Trabalho**. Relatório analítico 2016. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/cf56215a-7bc5-39ec-44d7-7f708a372b24>. Acesso em: 14/12/2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SBDI I. **Orientação Jurisprudencial**. Disponível em: Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_281.htm#TEMA297](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_281.htm#TEMA297). Acesso em: 05/01/2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em: 14/12/2017.

TUSHNET, Mark. **Comparative constitutional law**. Northampton: EF, 2014.

VALCKE, Catherine. Reflections on comparative Law methodology – getting inside contract law. in: ADAMS, M. e BOMHOFF, J. **Practice and theory in comparative law**. New York:CambrigeUniversity Press, 2012.

VARIKAS, Eleni. Igualdade. In.: HIRATA, Helena. et al. (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 116-122.

VATICANO. Carta Encíclica «*Rerum Novarum*» **Sobre a condição dos operários**. Papa Leão XIII. *Libreria Editrice* Vaticana. Disponível em: [https://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](https://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em: 14/12/2017.

VIVEIROS DE CASTRO, Augusto Olympio. **A questão social**. Rio de Janeiro: Candido de Oliveira, 1920.

## ANEXO A

A C Ó R D ã O  
7ª Turma  
GMCB/rf/fc

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO.**

Constatada a divergência jurisprudencial, impõe-se o provimento do agravo de instrumento, para que o recurso de revista seja processado.

**Agravo de instrumento a que se dá provimento.**

**RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. IMPOSSIBILIDADE. ARTIGO 37, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. OJ Nº 297 DA SBDI-1. PROVIMENTO.**

O direito à equiparação salarial de qualquer natureza tem inspiração no princípio da isonomia, o que abrange sua vertente sexual, e este em nenhuma hipótese obriga o Município a corrigir os salários de seus servidores públicos, por força do artigo 37, XIII, da Constituição Federal, consoante Orientação Jurisprudencial nº 297 da SBDI-1.

Nesse contexto, a decisão recorrida, que reconhecia o direito a equivalência salarial entre as reclamantes e o guardas municipais masculinos, merece reforma, para que o pedido inicial seja julgado improcedente.

**Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1071/2000-097-15-40.0**, em que é Recorrente **MUNICÍPIO DE VINHEDO** e é Recorrida **ALESSANDRA MORI VICENTE E OUTROS**.

Insurge-se o reclamado, por meio de agravo de instrumento, contra decisão proferida pela Vice-Presidência do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que negou seguimento ao seu recurso de revista por julgar ausente pressuposto de admissibilidade específico (fl. 232).

Alega o reclamado, em síntese, que o seu apelo merece ser destrancado, porquanto devidamente comprovado o enquadramento da hipótese vertente no artigo 896, "a" e "c", da CLT (fls. 2/12).

Contraminuta acostada às fls. 236/245 e contra-razões ao recurso de revista incrustradas às fls. 244/247.

O d. Ministério Público do Trabalho opinou pelo conhecimento do apelo e, no mérito, pelo seu não provimento (fls. 251/252).

É o relatório.

## **V O T O**

### **A) AGRAVO DE INSTRUMENTO**

#### **1. CONHECIMENTO**

Tempestivo (fls. 233 e 2) e com regularidade de representação (fl. 108), **conheço** do agravo de instrumento.

#### **2. MÉRITO**

##### **2.1. SERVIDOR PÚBLICO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL.**

O egrégio Tribunal Regional, ao examinar o recurso ordinário interposto pelo reclamado, decidiu, neste

particular, negar-lhe provimento. Expôs os seguintes fundamentos:

“(…)

Diante disso, indiscutível que as guardas municipais do sexo feminino desempenham as mesmas funções e atividades “de maior complexidade” dos guardas municipais masculinos.

(…)

Como bem ressaltou o I. Juízo de origem, não há que se falar se a Justiça do Trabalho tem ou não competência para reajustar os salários dos servidores públicos celetistas, bem como, se há possibilidade ou não de aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT, quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, pois o caso em questão demonstra, flagrantemente, descumprimento ao princípio constitucional da isonomia, enquanto o Reclamado insiste na discussão na tese de ‘aumento salarial’.

Se o Reclamado está obrigado a agir sob os critérios da legalidade, impessoalidade e moralidade, ao criar desigualdade injustificada para as guardas municipais do sexo feminino, sem qualquer motivação plausível, devidamente transcrita na Lei que criou tal função (Lei nº 2.163/94 que alterou a Lei nº 2.103/93 – fls. 333/381), cometeu ilegal e injusta discriminação, daí surgindo a aplicação do princípio constitucional e objetivo do país de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CF).

No plano dos direitos sociais a Constituição veda a discriminação, como se lê no inciso XXX do art. 7º, no tocante a salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, e a Lei nº 9029/95, em seu art. 1º, cuidou expressamente que ‘fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou seja manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal’.

Ademais, não é sem conseqüência que o Constituinte de 1988 decidiu destacar, em um só inciso específico (art. 5º, I), que *‘homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição’*. Nota-se que é uma regra que resume décadas de lutas das mulheres contra discriminações. Não é igualdade perante a lei, mas igualdade em direitos e obrigações. Significa que existem dois termos concretos de comparação: homens de um lado e mulheres de outro. Onde houver um homem e uma mulher, qualquer tratamento desigual entre eles, a propósito de situações pertinentes a ambos os sexos, constituirá uma infringência constitucional. Aqui a igualdade não é apenas no confronto marido e mulher, no lar ou na família. Só valem as discriminações feitas pela própria Constituição e sempre em favor da mulher, como, por exemplo, a aposentadoria da mulher com menor tempo de serviço e de idade que o homem (art. 40, III e 201, §7º, I e II).

São inúmeros os debates doutrinários, as discussões e até as lutas em torno do direito de igualdade sobre a concepção do papel da mulher e do homem na sociedade, em todos os campos de atividade, onde se destaca principalmente a idéia da igualdade de direitos e da não-discriminação.

A modificação de conceitos não é recente e no plano internacional, o mais importante documento é, sem dúvida, a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1975, ratificada pelo Brasil e promulgada através do Decreto nº 89.460, de 20.03.84. O artigo 11 dessa Convenção diz respeito com a não-discriminação da mulher nas questões de emprego e profissão, e, entre outras disposições, merece transcrição:

(...)

A própria Organização Internacional do Trabalho, que, como se vê, editou diversas Convenções de cunho evidentemente protecionista, já começa a se preocupar com a discriminação sofrida pela mulher no trabalho, merecendo realce as Convenções nºs. 11/58 e 156/81.

Ainda no âmbito da OIT, Conselho da Administração criou um ‘Comitê sobre a Discriminação’, que elabora relatórios

periódicos sobre o tema (cr. Arnaldo Sussekind, 'Direito Internacional do Trabalho', LTr, 1987, p. 298).

De grande importância também é a 'Declaração sobre a Igualdade de Oportunidade e Tratamento para Trabalhadores', adotada na 60ª Conferência Internacional do Trabalho, de 1975, propondo a revisão das leis que limitam a integração das mulheres na força de trabalho, impedindo a igualdade com o homem (cf. A. Sussekind, 'Tratados ratificados pelo Brasil', Ed. Freitas Bastos, 1981).

Assim, a isonomia entre homens e mulheres, notadamente quanto ao trabalho de igual valor, é amplamente amparada por inúmeras normas, nacionais e estrangeiras.

Voltando ao caso dos autos, não se vê nenhum motivo para a discriminação de vencimentos das reclamantes em relação aos guardas do sexo masculino, em face da inexistência de uma só atividade 'de maior complexidade' por estas que primeiras não exerçam, não podendo o Reclamado tratar iguais de forma desigual.

Outrossim, aqui não cabe qualquer discussão quanto a constitucionalidade ou não da Lei que criou a função da guarda municipal feminina no Município de Vinhedo, até porque se ela fosse inconstitucional seria apenas em relação as ora reclamantes.

Por fim, a questão não deve ser apreciada sob a ótica da norma contida no art. 169, §1º, inc. I, da Constituição Federal e Súmula 339 do C. Supremo Tribunal Federal, pois inaplicáveis à hipótese presente, não se tratando de regimes jurídicos distintos e direitos diversos, eis que todos os guardas municipais (masculinos e femininos) foram admitidos após regular provação em concurso público e contrato de trabalho regido pelas normas da CLT, para cargos e atribuições iguais ou assemelhados, conforme exceção contida no art. 39, §1º, da Constituição Federal.

Diante disso, razão não assiste ao Reclamado, mantendo-se a r. sentença de Origem em sua integridade" (fls. 190/194).

Contra esse v. acórdão regional, o reclamado opôs embargos de declaração (fls. 197/202), os quais foram parcialmente acolhidos, apenas para acrescentar fundamentos,

sem, contudo, emprestar efeito modificativo ao julgado (fls. 204/207).

Inconformado, o reclamado interpôs recurso de revista, ao argumento de que a egrégia Corte Regional, ao assim decidir, teria contrariado a orientação da Súmula nº 339 do excelso Supremo Tribunal Federal, suscitado divergência jurisprudencial e violados os artigos 37, II, XIII e X; 61, § 1º, II, "a"; e 169, §1º, I, da Constituição Federal; 461, §§ 1º e 2º, da CLT (fls. 209/230).

Não obstante, o juízo de admissibilidade a quo denegou seguimento ao recurso de revista, por julgar ausente pressuposto de admissibilidade específico (fls. 125/127).

Na presente minuta, o reclamado impugna a decisão denegatória e reitera as alegações anteriormente expendidas (fls. 2/12).

Efetivamente, assiste-lhe razão.

Como visto, a decisão recorrida, após registrar que as reclamantes desempenham as mesmas funções e atividades dos guardas municipais masculinos, com amparo no princípio da isonomia sexual, declarou o direito à equiparação salarial no âmbito do serviço público municipal.

Transcrito nas razões do recurso de revista e na minuta do agravo de instrumento (fls. 218/219 e 10), o v. acórdão paradigma proferido pela SBDI-1 deste Tribunal negou peremptoriamente a possibilidade de equiparação de qualquer natureza para o efeito da remuneração do pessoal do serviço público.

Dessarte, por julgar comprovada a divergência jurisprudencial, **dou provimento** ao agravo de instrumento em exame para determinar o processamento do recurso de revista interposto pelo reclamado.

Com fulcro, então, no artigo 897, § 7º, da CLT, passa esta Turma ao exame do recurso de revista destrancado.

## **B) RECURSO DE REVISTA**

## 1. CONHECIMENTO

### 1.1. PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal, considerados a tempestividade (fls. 208 e 209), a representação regular (fl. 108) e a desnecessidade de preparo, passo ao exame dos pressupostos intrínsecos.

### 1.2. PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

#### 1.2.1. SERVIDOR PÚBLICO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

##### RAZÕES DE CONHECIMENTO

Reportando-me à fundamentação lançada sob o tópico A/2.1., julgo demonstrada a noticiada divergência jurisprudencial.

Destarte, com fundamento no artigo 896, "a", da CLT, **conheço** do presente recurso de revista.

## 2. MÉRITO

### 2.1. SERVIDOR PÚBLICO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

##### RAZÕES DE PROVIMENTO

Com efeito, o direito à equiparação salarial de qualquer natureza tem inspiração no princípio da isonomia, o que abrange sua vertente sexual, e este em nenhuma hipótese obriga o Município a corrigir os salários de seus servidores públicos, por força do artigo 37, XIII, da Constituição Federal.

Nesse sentido, o entendimento sedimentado pela SBDI-1 deste Tribunal, consagrado na Orientação Jurisprudencial nº 297, que preconiza:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL. ART. 37, XIII, DA CF/88. O art. 37, inciso XIII, da CF/88, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.”

Em suma, a pretensão dos reclamantes, porque servidores públicos do Município, ainda que regidos pela CLT, tem como obstáculo intransponível a norma do artigo 37, XIII, da Constituição Federal, consoante interpretação conferida pela OJ nº 297 da SBDI-1.

Nesse contexto, **dou provimento** ao recurso de revista do reclamado, para julgar improcedente o pedido inicial, com inversão do ônus da sucumbência.

#### **ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o processamento do recurso de revista. Por unanimidade, conhecer do recurso de revista, com fundamento no artigo 896, “a”, da CLT, para, no mérito, dar-lhe provimento e julgar improcedente o pedido inicial.

Brasília, 18 de fevereiro de 2009.

**CAPUTO BASTOS**  
Ministro Relator

**ANEXO B**

**A C Ó R D ã O**  
7ª Turma  
GMCB/rf/fc

**EMBARGOS DE DECLARAÇÃO.  
OMISSÃO. INEXISTÊNCIA.  
DESPROVIMENTO.**

1. No caso, o órgão julgador expôs o entendimento de que o princípio da isonomia sexual não autoriza a equivalência salarial no âmbito da Administração Pública, por força do artigo 37, XIII, da Lei Maior. Isso porque o direito a maior contraprestação, em última análise, resultaria na equiparação salarial vedada em nosso ordenamento jurídico.

2. Assim, a decisão enfrentou detidamente o tema "isonomia sexual" apresentado na causa de pedir, embora tenha negado os efeitos pretendidos pelas reclamantes. Logo, não há falar em omissão no julgado.

**3. Embargos de declaração a que se nega provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº **TST-ED-RR-1071/2000-097-15-40.0**, em que é Embargante **ALESSANDRA MORI VICENTE E OUTRAS** e é Embargado **MUNICÍPIO DE VINHEDO**.

As embargantes opõem embargos de declaração contra acórdão de fls. 269/276, ao argumento de que a decisão padece de omissão (fls. 278/288).

É o relatório.

## V O T O

### 1. CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço dos embargos de declaração.

### 2. MÉRITO

As embargantes indicam omissão no julgado, ao argumento de que as questões não foram apreciadas à luz dos artigos 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição Federal.

Tais dispositivos constitucionais versam sobre o princípio da igualdade sexual, o segundo especificamente no campo das relações do trabalho, tendo as reclamantes os utilizado como causa de pedir para o pleito de diferenças salariais em relação à remuneração dos guardas municipais do sexo masculino.

Com efeito, o vício de omissão ocorre quando aspecto veiculado nas razões do recurso, atinente ao pedido ou à causa de pedir, que deveria necessariamente ser abordado no julgamento, não é examinado.

No caso, a questão foi integralmente apreciada, tendo o órgão julgador firmado o entendimento de que o princípio da isonomia sexual não autoriza a equivalência salarial no âmbito da Administração Pública, por força do artigo 37, XIII, da Lei Maior.

Nesse sentido, inclusive, a interpretação da norma constitucional consagrada na Orientação Jurisprudencial nº 297 da SBDI-1, que destaca a **impossibilidade de equiparação salarial de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal** do serviço público.

Portanto, a isonomia não confere o direito a maior contraprestação, pois, em última análise, resultaria na equiparação salarial vedada em nosso ordenamento jurídico.

Ademais, toda e qualquer natureza de equiparação salarial tem inspiração no princípio da isonomia, como destacado na decisão recorrida.

Por outro lado, embora o v. acórdão não tenha mencionado expressamente os artigos 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição Federal, enfrentou detidamente o tema "isonomia sexual", como apresentado na causa de pedir das autoras da demanda, negando, contudo, os efeitos pretendidos pelas reclamantes.

Nesse contexto, não há falar em omissão, e outro equívoco porventura existente no julgamento não consiste em vício formal sanável pela estreita via dos embargos de declaração.

**Nego provimento.**

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer dos embargos de declaração e, no mérito, negar-lhes provimento.

Brasília, 02 de junho de 2009.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**CAPUTO BASTOS**  
**Ministro Relator**

**ANEXO C****RECURSO EXTRAORDINÁRIO**

Recorrentes: **ALESSANDRA MORI VICENTE E OUTRAS**  
Advogado : Dr. José Roberto Cunha  
Recorrido : **MUNICÍPIO DE VINHEDO**  
Advogada : Dra. Neuci Giselda Lopes  
JOD/vm/fv

**DECISÃO**

A Eg. Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, mediante o v. acórdão de fls. 269/276, conheceu do Recurso de Revista interposto pelo Município Reclamado no tocante ao tema "servidor público - equiparação salarial", por divergência jurisprudencial. Quanto ao mérito, deu-lhe provimento para julgar improcedente o pedido de diferenças salariais vindicadas com fundamento no princípio da isonomia.

Em síntese, a Eg. Turma, ao apreciar a controvérsia relativa ao eventual direito de as Reclamantes, todas guardas municipais do sexo feminino, auferirem equiparação de vencimentos com os guardas municipais do sexo masculino, fez incidir a diretriz perfilhada na Orientação Jurisprudencial nº 297 da Eg. SBDI1 do TST, de seguinte teor:

“O art. 37, inciso XIII, da CF/88, veda a equiparação salarial de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.”

Ao julgar os Embargos de Declaração interpostos pelas Reclamantes, a Eg. Sétima Turma, a despeito de negar-lhes provimento, suplementou a prestação jurisdicional, asseverando textualmente:

“As embargantes indicam omissão no julgado, ao argumento de que as questões não foram apreciadas à luz dos artigos 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição Federal.

Tais dispositivos constitucionais versam sobre o princípio da igualdade sexual, o segundo especificamente no campo das

relações do trabalho, tendo as reclamantes os utilizado como causa de pedir para o pleito de diferenças salariais em relação à remuneração dos guardas municipais do sexo masculino.

(...)

No caso, a questão foi integralmente apreciada, tendo o órgão julgador firmado o entendimento de que o princípio da isonomia sexual não autoriza a equivalência salarial no âmbito da Administração Pública, por força do artigo 37, XIII, da Lei Maior.”  
(fl. 292)

Irresignadas, as Reclamantes interpõem Recurso Extraordinário, com fulcro no art. 102, III, “a”, da Constituição Federal (fls. 296/311). Apontam vulneração às disposições dos arts. 5º, inciso I, e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal.

Contrarrazões às fls. 335/349.

É o relatório. Decido.

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade concernentes à tempestividade (fls. 294 e 296), à regularidade de representação processual (fls. 69/87) e ao preparo (fl. 312).

Há alegação, em preliminar, de repercussão geral da questão constitucional debatida (fls. 297/298).

O presente Recurso Extraordinário, todavia, não é admissível.

Discute-se, na espécie, eventual direito de as Reclamantes, guardas municipais concursadas, regidas pela CLT, obterem, por via judicial, acréscimo salarial na ordem de 13,63%, a fim de alcançarem o mesmo vencimento básico pago aos guardas municipais do sexo masculino, dada a suposta identidade entre as atividades desempenhadas por ambos.

Sucede, todavia, que tal pretensão esbarra na diretriz perfilhada na Súmula nº 339 do Supremo Tribunal Federal, que sinaliza no seguinte sentido:

“Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos, sob fundamento de isonomia.”

Nesse sentido caminha a jurisprudência pacífica do STF, a teor dos seguintes julgados:

“EMENTA: ADMINISTRATIVO. AUSÊNCIA DE PEÇA ESSENCIAL. SÚMULA 288 DO STF. AUMENTO DE VENCIMENTOS. ISONOMIA. SÚMULA 339 DO STF. ANÁLISE DE NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS. AGRAVO IMPROVIDO. (...) III - Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob fundamento de isonomia (Súmula 339 do STF). IV - A apreciação dos temas constitucionais, no caso, depende do prévio exame de normas infraconstitucionais. A afronta à Constituição, se ocorrente, seria indireta. Incabível, portanto, o recurso extraordinário. Precedentes. V - Agravo regimental improvido.” (AI 693.769-AgR, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, 1ª Turma, DJE 27/3/2009)

“EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. LEGISLAÇÃO LOCAL. SÚMULA N. 280 DO STF. ISONOMIA. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA N. 339 DO STF. 1. Para dissentir-se do acórdão impugnado seria necessária a análise da legislação local que disciplina a espécie. Incide o óbice da Súmula n. 280 do STF. 2. A jurisprudência do STF fixou entendimento no sentido de que ‘*não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa aumentar vencimentos de servidores públicos, sob fundamento de isonomia*’. Incidência do óbice da Súmula 339 do STF. Precedentes. Agravo regimental a que se nega provimento.” (RE 464.800-AgR, Rel. Min. Eros Grau, 2ª Turma, DJE 1º/8/2008)

“Vencimentos: isonomia: inadmissibilidade de equiparação por decisão judicial, com base no art. 39, § 1º, CF, redação original, sob o fundamento de identidade de atribuições: incidência da Súmula 339: Precedentes.” (RE 228.522, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, 1ª Turma, DJ 14/12/2001)

“REMUNERAÇÃO FUNCIONAL - EXCLUSÃO DE BENEFÍCIO - PRETENDIDA EXTENSÃO JURISDICIONAL, A SERVIDOR PRETERIDO, DE DETERMINADA VANTAGEM PECUNIÁRIA - INADMISSIBILIDADE - RESERVA DE LEI E POSTULADO DA SEPARAÇÃO DE PODERES - AGRAVO IMPROVIDO. - O Poder Judiciário - que não dispõe de função legislativa - não pode conceder, a servidores públicos, sob fundamento de isonomia, mesmo que se trate de hipótese de exclusão de benefício, a extensão, por via jurisdicional, de vantagens pecuniárias que foram outorgadas, por lei, a determinada categoria de agentes estatais. - A Súmula 339 do Supremo Tribunal Federal - que consagra específica projeção do princípio da separação de poderes - foi recebida pela Carta Política de 1988, revestindo-se, em conseqüência, de plena eficácia e de integral aplicabilidade sob a vigente ordem constitucional. Precedentes.”

*(AI 273.561-AgR, Rel. Min. Celso de Mello, 2ª Turma, DJ 4/10/2002)*

Ante a incidência da Súmula nº 339 do TST à hipótese vertente, portanto, não diviso afronta às disposições dos arts. 5º, inciso I, e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal.

**Denego seguimento** ao Recurso Extraordinário.  
Publique-se.

Brasília, 11 de dezembro de 2009.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**JOAO ORESTE DALAZEN**  
Ministro Vice-Presidente do TST