

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

**ANÁLISE JURÍDICA-HISTÓRICA DA PROTEÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO
BRASIL:**

um estudo da Consolidação das Leis do Trabalho até a contemporaneidade sob a
ótica da divisão sexual do trabalho

OURO PRETO
2019

BÁRBARA RIBEIRO LIMA DE PAULA

**ANÁLISE JURÍDICA-HISTÓRICA DA PROTEÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO
BRASIL:**

um estudo da Consolidação das Leis do Trabalho até a contemporaneidade sob a
ótica da divisão sexual do trabalho

Monografia apresentada ao curso de
Direito da Universidade Federal de
Ouro Preto como requisito parcial
para a obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Flávia Souza
Máximo Pereira

Coorientador: Rainer Bomfim

Área de concentração: Direito do
Trabalho

OURO PRETO

2019



FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome do autor: Bárbara Ribeiro Lima de Paula

Titulo do trabalho: ANÁLISE JURÍDICA-HISTÓRICA DA PROTEÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL: um estudo da Consolidação das Leis do Trabalho até a contemporaneidade sob a ótica da divisão sexual do trabalho

Membros da banca

Professora Doutora Iara Antunes - UFOP
Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira - UFOP
Mestranda Victoria Salles - UFOP
Mestrando Rainer Bomfim - UFOP

Versão final
Aprovado em 04 de dezembro de 2019

De acordo

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira - UFOP - Orientadora
Mestrando Rainer Bomfim - UFOP - Coorientador



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Souza Maximo Pereira, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 24/12/2019, às 11:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0030217** e o código CRC **3DF3B73C**.

RESUMO

A presente pesquisa jurídico-sociológica pretende analisar se o principal dispositivo legal do ramo justrabalhista - a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - ainda mantém normas que aparentemente não acompanharam o desenvolvimento em alguns aspectos da sociedade, em especial no que diz respeito à igualdade de gênero nas relações laborais. Diante de tal contexto, esta pesquisa jurídico-teórica busca analisar de forma jurídica-histórica as normas de proteção do trabalho da mulher desde promulgação da CLT até a contemporaneidade, em termos de divisão sexual do trabalho conforme estudos das autoras Helena Hirata e Danièle Kergoat. Para tanto, pretende-se comparar as normas de proteção do trabalho feminino no ordenamento brasileiro no período proposto, bem como verificar se tais normas tiveram uma evolução jurídica-histórica linear. Nesse sentido, visa-se investigar se as atuais normas de proteção do trabalho da mulher legitimam uma cultura patriarcal ou se são eficazes para coibir a discriminação de gênero no mercado de trabalho contemporâneo.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho. Trabalho da Mulher. Divisão Sexual do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho. Investigação jurídico-histórica.

ABSTRACT

The present legal-sociological research intends to analyze if the main legal device of the labor sector - the Consolidation of the Labor Laws (CLT) - still maintains norms that apparently did not accompany the development in some aspects of the society, especially with respect to the equality of gender in labor relations. Given this context, this legal-theoretical research seeks to analyze in a legal-historical way the norms of protection of women's work since the promulgation of the CLT until contemporary times, in terms of sexual division of labor according to studies by authors Helena Hirata and Danièle Kergoat. To this end, we intend to compare the norms of protection of female labor in the Brazilian system in the proposed period, as well as to verify if these norms had a linear legal-historical evolution. In this sense, it seeks to investigate whether current norms for the protection of women's work legitimize a patriarchal culture or whether they are effective in curbing gender discrimination in the contemporary labor market.

Keywords: Labor Law. Women's work. Sexual Division of Labor. Consolidation of Labor Law. Legal-historical research.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CF – Constituição Federal

Art. – artigo

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

TST – Tribunal Superior do Trabalho

STF - Supremo Tribunal Federal

Súm. – Súmula

n. / nº – número

NR-15 - Norma Regulamentadora 15

ADIN – Através da Ação Direta de Inconstitucionalidade

MP – Medida Provisória

p. – página

ACGHI - Conferência Americana de Higienistas Industriais Governamentais

v. – volume

ed. - edição

rev. – revista

Out. – outubro

Set. – setembro

Nov. - Novembro

Dez. – dezembro

Orgs- organizadores

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	CENTRALIDADE DO CONCEITO DE DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA NORMATIVA DE PROTEÇÃO DO TRABALHO FEMININO.....	10
2.1	Conceito de divisão sexual do trabalho.....	10
2.2	Divisão sexual do trabalho e interseccionalidade	14
3	PERCURSO JURÍDICO-HISTÓRICO DA PROTEÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL DA PROMULGAÇÃO DA CLT ATÉ A CF/88.....	19
3.1	Contextualização histórica	19
3.2	Investigação jurídico-histórica das normas de proteção do trabalho feminino na CLT.....	22
3.2.1	Licença-maternidade	28
3.2.2	Trabalho da gestante em condições insalubres	31
3.2.3	Normas limitadoras de carregamento de peso no trabalho da mulher ..	34
4	EFICÁCIA JURÍDICO-HISTÓRICA DE NORMAS DO TRABALHO FEMININO: PROTEÇÃO OU DISCRIMINAÇÃO?	36
5	CONCLUSÃO	39
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41

1 INTRODUÇÃO

Segundo o artigo 372 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as mesmas normas que regulamentam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, em regra. Portanto, excepcionalmente, existem normas diferenciadas de proteção ao trabalho da mulher.

Diante desta normativa trabalhista diferenciada por gênero, a presente pesquisa propõe o seguinte tema-problema: houve uma evolução jurídica-histórica em relação às normas de proteção do trabalho da mulher desde promulgação da CLT até a contemporaneidade¹?

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/88) houve uma teórica consolidação da evolução jurídico-histórica de normas igualitárias de proteção da mulher no mercado de trabalho. Entretanto, ainda existem normas na CLT de proteção do trabalho feminino que legitimam juridicamente a divisão sexual do trabalho.

Desse modo, o objetivo geral da pesquisa jurídico-sociológica é investigar se houve uma evolução jurídica-histórica em relação às normas de proteção do trabalho da mulher desde promulgação da CLT até a contemporaneidade, em termos de divisão sexual do trabalho.

A vertente metodológica jurídico-sociológica (GUSTIN, DIAS, 2010, p. 22) foi adotada, pois a pesquisa busca compreender a relação dos fenômenos históricos – a história dos direitos trabalhistas femininos no Brasil – e o fenômeno jurídico, buscando a compreensão da motivação da proteção jurídica do trabalho da mulher no país.

O setor de conhecimento será de caráter interdisciplinar, pois há articulação entre a disciplina jurídica representada primordialmente pelo Direito do Trabalho e outros ramos de estudos conexos, como a História e a Sociologia, principalmente em relação aos estudos de gênero.

O tipo genérico de investigação jurídico-histórico será utilizado como processo de estudo, pois a presente pesquisa propõe a investigar os direitos trabalhistas femininos desde da promulgação da CLT até os dias atuais, no intuito de verificar

¹ Opta-se pelo termo contemporaneidade em detrimento de pós-modernidade. Acredita-se que, a partir de elementos de identificação entre capitalismo, gênero, colonialidade e modernidade, não houve um rompimento real entre a ideologia moderna e a ideologia pós-moderna em termos de exploração social e autovalorização do valor com as transformações do sistema produtivo capitalista.

quais foram as conquistas jurídicas proveniente das lutas das mulheres, bem como o paradoxo entre proteção e discriminação do trabalho da mulher. Também será utilizado tipo de investigação jurídico-interpretativo, pois a pesquisa propõe investigar se as normas de proteção do trabalho feminino no Brasil são eficazes ou refletem o patriarcalismo em termos de divisão sexual do trabalho.

Nesse sentido, após esta breve introdução, no capítulo dois serão explanados conceitos advindos da sociologia do trabalho em relação à centralidade do conceito de divisão sexual do trabalho na normativa de proteção do trabalho feminino e o conceito de interseccionalidade.

No capítulo três, serão analisadas o percurso jurídico-histórico da proteção do trabalho da mulher no Brasil, fazendo um estudo desde a promulgação da CLT até a Constituição de 1988, abrangendo as normas da CLT atuais e as já revogadas, assim como as normas previstas na Constituição de 1988.

No capítulo quatro, será abordada a eficácia das normas trabalhistas em face da discriminação ou proteção do trabalho da mulher. Por fim, será elaborada uma conclusão com as informações apresentadas.

2 CENTRALIDADE DO CONCEITO DE DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA NORMATIVA DE PROTEÇÃO DO TRABALHO FEMININO

2.1 Conceito de divisão sexual do trabalho

Em razão de uma cultura patriarcal, os serviços domésticos e de cuidado nunca foram considerados como trabalho em termos jurídicos, o que tornou invisível as relações assimétricas de poder entre os sexos. As atividades domésticas e de cuidado são distribuídas em razão dos vínculos do casamento e das reciprocidades parentais, e, com base nisso, as relações de subalternidade e opressão entre os sexos ainda se mantêm escondidas dentro das relações familiares, reservando às mulheres a esfera privada, marcada pelas relações de amor e cuidado para com a família, e, aos homens, os espaços relativos à esfera pública, bem como parte da provisão financeira (RAMOS, 2013; SOUZA, GUEDES, 2015).

Nessa construção dual do público-privado, revela-se a divisão sexual do trabalho como parte estruturante da sociedade, surgindo os papéis de “homens provedores” e de “mulheres cuidadoras”, como resultado do modelo familiar ideal imposto na sociedade moderna (SOUZA; GUEDES, 2015, p. 123).

Os estudos acerca dessa divisão sexual do trabalho tiveram seus assentamentos teóricos baseados nos movimentos de caráter feminista em meados dos anos 1970 na França, embora tenham sido objeto de trabalhos precursores em vários outros países (HIRATA, 2010).

Observa-se que a figura da mulher era responsável pela estruturação moral do lar, ou seja, o cuidado quanto à educação e à formação moral dos filhos dentro dos lares², e, automaticamente, concentravam-se nos espaços públicos a figura masculina, que era tida como provedor e chefe de família.

² Durante as duas primeiras ondas do feminismo, as mulheres brancas burguesas dominavam o discurso político e, portanto, possuíam quase nenhuma compreensão da supremacia branca como estratégia, do impacto de classe, de sua condição política dentro de um Estado racista e capitalista. Para as mulheres negras, o trabalho produtivo não era uma escolha ou um investimento em uma vida mais plena: era uma obrigação mortificante herdada da escravidão.

Foi só a partir do momento em que os afazeres domésticos passaram a ser entendidos como atividade laboral que começou-se a pensar na questão da divisão sexual do trabalho (HIRATA, 2010).

Análises acerca da possibilidade de reconhecimento do trabalho reprodutivo³ na categoria jurídica-econômica de labor surgiram principalmente no campo das ciências sociais e passaram a compreender o trabalho doméstico remunerado como atividade profissional, motivo pelo qual este foi absorvido pelo Direito do Trabalho, mesmo que de forma precária e tardia⁴.

A princípio, a aplicação da terminologia “divisão sexual do trabalho” é feita a partir de duas vertentes: a primeira é a acepção sociográfica, a qual estuda a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, em seus ofícios e profissões, as variações no tempo e no espaço dessa distribuição (HIRATA, KERGOAT, 2007). Essa acepção estuda ainda a associação da divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos (HIRATA, KERGOAT, 2007).

A análise mencionada acima é de suma importância e indispensável para a construção de indicadores com a finalidade de mediar a igualdade profissional entre os sexos, pois assim como na França, em vários outros países essa ação é entendida como uma barreira político-social. No entanto, ao se falar em análise de divisão sexual do trabalho deve-se compreender muito além do simples fato de constatar a desigualdade, mas criar mecanismos capazes de evitar essa distribuição desigual (HIRATA, KERGOAT, 2007).

A partir desse pressuposto é que se tem a segunda acepção da aplicação do termo “divisão sexual do trabalho”, a que tem por finalidade apontar que as desigualdades são sistemáticas, no intuito de estudar como a sociedade utiliza essa

³ Entende-se trabalho reprodutivo como gênero, que abarca todas as atividades de cuidado e limpeza desempenhadas no âmbito do lar, historicamente atribuído à figura feminina de forma naturalizada. O trabalho reprodutivo pode ser remunerado - a exemplo do emprego doméstico, diarista, cuidadora de idosos - ou gratuito, inserido na falaciosa esfera do afeto feminino. O trabalho reprodutivo gratuito não é reconhecido juridicamente, exceto pelo Direito das Famílias, para fins de pensão alimentícia no momento de dissoluções de união, e no Direito Previdenciário, na figura do segurado facultativo.

⁴ A demora na equiparação jurídica do trabalho doméstico como atividade profissional, efetuada somente com a Lei Complementar 150/15, se deu em face da predominante cultura patriarcal-colonial no Brasil, que considera o trabalho doméstico como sendo apenas incumbência da mulher em termos interseccionais. Nesse sentido, a mulher branca burguesa quando ascende ao mercado de trabalho produtivo, delega a função de cuidado e doméstica para mulheres negras e periféricas, perpetuando divisão sexual-racial do trabalho proveniente da colonização.

diferenciação para criar a hierarquização das atividades entre os sexos, criando, portanto, o chamado “sistema de gênero” (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Nesse sentido, a normativa de proteção do trabalho feminino decorre de uma construção social baseada na divisão sexual do trabalho derivada de uma mentalidade predominantemente machista e patriarcal, em que a mulher é sempre considerada uma trabalhadora inferior, frágil em relação ao homem, necessitando de cuidados e “proteção” e que seu trabalho deve estar limitado aos cuidados do lar (HIRATA, KERGOAT, 2007).

A forma de divisão do trabalho decorrente das relações sociais entre os sexos é adaptada historicamente em cada sociedade, mas prevalece a premissa de designação prioritária dos homens à esfera produtiva, e conseqüentemente, ao espaço público e de poder, e das mulheres à esfera reprodutiva (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Nesse sentido, em termos sociológicos marxistas, os homens são prioritariamente designados para a produção, em que seu trabalho insere um bem ou serviço no mercado, sendo capaz de gerar *mais valia*.⁵ Em oposição, as mulheres são destinadas à reprodução, no âmbito do lar, não sendo capazes de gerar *mais valia*. Tal concepção influencia no conceito da categoria jurídica de trabalho, na medida em que o Direito Trabalhista só considera labor aquela atividade que gera valor econômico, invisibilizando o trabalho reprodutivo gratuito e precarizando o trabalho reprodutivo remunerado.

Assim, a divisão sexual do trabalho atribui historicamente maior valor social ao trabalho masculino. Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007) definem o conceito de divisão sexual do trabalho a partir dos princípios que os norteiam:

Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie. (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599)

⁵ Mais-valia trata-se de um conceito advindo da economia política marxista, que diz respeito ao valor do trabalho não pago ao trabalhador, ou seja, a exploração exercida por parte dos capitalistas em face dos assalariados.

A partir dessa definição, percebe-se que a divisão sexual do trabalho é norteadada por dois princípios: o princípio da separação, que extravasa a existência cultural de uma função laboral específica de homens e outra específica de mulheres, como se as modalidades de trabalho fossem divididas preliminarmente de acordo com o sexo das pessoas que irão executá-las. Sendo assim, resultam classificações pejorativas de “trabalho de homem” e “trabalho de mulher” (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Em relação ao princípio hierárquico, este aduz que existe uma maior valorização do trabalho realizado por um homem comparado àquele realizado por uma mulher. Isso significa que um “trabalho de homem” tende a ser social e economicamente mais valorizado, com remuneração superior, apenas pelo fator de gênero, até mesmo quando homem e mulher ocupam cargos idênticos (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Uma pesquisa feita pelo extinto Ministério do Trabalho e Emprego (hoje integrante do Ministério da Economia), com base em dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), referentes ao ano de 2016, revelou as profissões mais comuns desempenhadas por homens⁶ e mulheres.

Nessa pesquisa, a principal ocupação feminina no mercado de trabalho é de auxiliar de escritório com 1.294.071 vínculos de registro de emprego. Em seguida, aparecem: assistente administrativo (1.291.933), vendedora de comércio varejista (1.186.850), faxineira (984.401) e também operadora de caixa (984.401). Além dessas profissões aparecem também professora, cozinheira, técnica de enfermagem e operadora de telemarketing (O SUL, 2018). Assim, tem-se que as profissões relativas às atividades do cuidado e limpeza no mercado laboral ficam a cargo das mulheres, em um prolongamento de atividades do trabalho reprodutivo, mantendo a divisão sexual do trabalho.

A divisão social e técnica do trabalho é acompanhada de uma hierarquia nítida do ponto de vista das relações sexuadas de poder (HIRATA, 2002). A principal característica, como já mencionado, é destinar o homem ao campo produtivo do trabalho, enquanto as mulheres à esfera reprodutiva.

⁶ Sobre as atividades desempenhadas por homens, a mais comum é a de motorista de caminhão com 869.052 vínculos de emprego. Em seguida, aparecem vendedor de comércio varejista, vigilante, alimentador de linha de produção, servente de obras, porteiro de edifício. Nessa listagem, observa-se que são consideradas trabalhos típicos de homens, em que há dependência da força física para ser executado. (O SUL, 2018)

Apesar de diversas modificações nas décadas de 80 e 90, com a flexibilização das fronteiras entre as esferas produtivas e reprodutivas - a exemplo das campanhas do feminismo liberal que foram absorvidas pelo Direito do Trabalho, como o combate da discriminação salarial por gênero ou do assédio sexual nas relações laborais, tendo as mulheres a maior possibilidade de ingressar na esfera produtiva - observa-se que tais transformações não representaram uma mudança drástica na vida das trabalhadoras. As mulheres ainda continuam responsáveis pelas atividades reprodutivas e pelos cuidados com a casa e com os membros da família.

Conforme Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007, p. 597), sempre que se tenta fazer um balanço da divisão sexual do trabalho em nossas sociedades, se chega ao paradoxo: "nessa matéria, tudo muda, mas nada muda", na medida em que as formas de apropriação do trabalho feminino são variáveis, mas a desigualdade de gênero permanece.

Sobre este aspecto, é necessário questionar se a profissionalização das "funções femininas" no contexto capitalista permite o progresso para as mulheres - e para quais delas - ou se apenas representa uma nova forma de apropriação do trabalho da mulher reproduzindo lógicas patriarcais, racistas-coloniais e classistas anteriores (FALQUET, 2016), o que será analisado a seguir mediante o método interseccional.

2.2 Divisão sexual do trabalho e interseccionalidade

Após a análise da concepção de divisão sexual do trabalho, é necessário relacioná-la com o conceito de interseccionalidade. O método⁷ interseccional surge influenciado por escritos críticos que questionavam os pressupostos do pensamento universalista-binário feminista tradicional, como por exemplo na distinção entre sexo⁸

⁷ Este estudo adota o conceito de interseccionalidade como método, na medida em que trata-se de uma perspectiva que deve ser adotada em qualquer tipo de pesquisa jurídica-sociológica, independentemente do marco teórico adotado. Portanto, a interseccionalidade trata-se de um método-condição de completude e seriedade epistêmica, independentemente do substrato jurídico-sociológico analisado. Em razão deste entendimento, o termo interseccionalidade é utilizado no singular na presente pesquisa.

⁸ Sexo não é algo natural em termos biológicos. O sexo, assim como o gênero, é algo que reproduzimos e construímos socialmente, não é algo que somos. Todo gênero é por definição não natural, motivo pelo qual é necessário desfazer a conexão compulsória entre sexo/gênero/desejo: se eu nasço com

e gênero. Essa divisão manifestava a existência de uma base biológica, e como efeito, produzia a separação da humanidade de forma fixa entre esses dois sexos e gêneros diferentes entre si, atribuindo universalidade a essa distinção (HENNING, 2015).

De acordo com Adriana Piscitelli (2008), os estudos críticos da corrente feminista hegemônica problematizam o caráter transhistórico do patriarcado: especificamente, questionou-se a universalização das relações de dominação masculina; das relações de poder existentes nas relações de gênero.

A interseccionalidade aparece neste contexto para estabelecer uma compreensão das relações sociais de poder e os contextos nos quais se produzem as desigualdades sociais entre homens e mulheres, bem como nas divisões de classes, cores e gêneros, levando em consideração as diferentes classificações sociais historicamente situadas (CRENSHAW, 2002)

Foi nos Estados Unidos que as preocupações em torno da interseccionalidade tiveram início, mediante o movimento de feministas negras no país (CRENSHAW, 2002). O esforço estava centrado na desconstrução das categorias “mulheres” e “negras”, contexto no qual também emergiu a necessidade de rupturas de concepções feministas hegemônicas e universalistas, que colaboravam para produção e reprodução de desigualdades sociais (CRENSHAW, 2002). Influenciada por tal contexto, Kimberlé Crenshaw, em 1989, definiu a interseccionalidade da seguinte forma:

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, crianças, raças, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (2002, p. 177)

O intuito era problematizar a concepção de gênero como uma das várias dimensões das relações sociais e políticas, pois apesar da própria condição do gênero feminino, as mulheres estão ainda sujeitas à discriminação relacionada a outros

uma vagina, sou mulher e me sinto atraída sexualmente por um homem. Logo, o sexo, assim como o gênero, também é um devir e não um estado estático-ontológico: é um verbo, não é um substantivo, um fazer social em vez de ser (BUTLER, 2017).

fatores associados a identidades sociais, como raça, classe, etnia, idade, religião, entre outros (CRENSHAW, 2002). A respeito da funcionalidade da interseccionalidade, Kimberlé Crenshaw (2002, p. 177) dispõe da seguinte forma:

Utilizando uma metáfora de intersecção, [...] os vários eixos de poder, isto é, raça, etnia, gênero e classe constituem as avenidas que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos. É através delas que as dinâmicas do desempoderamento se movem. Essas vias são por vezes definidas como eixos de poder distintos e mutuamente excludentes; o racismo, por exemplo, é distinto do patriarcalismo, que por sua vez é diferente da opressão de classe. Na verdade, tais sistemas, frequentemente, se sobrepõem e se cruzam, criando intersecções complexas nas quais dois, três ou quatro eixos se entrecruzam.

A proposta da interseccionalidade é, portanto, não admitir a existência de um eixo de opressão de forma isolada em um grupo de indivíduos. Quando a análise não é feita do ponto de vista interseccional, o que se tem são generalizações do conjunto, ocasionando um resultado impreciso no que diz respeito aos fatores de identidade e classe, especialmente no que tange à desigualdade de gênero (HENNING, 2015).

De modo geral, a divisão sexual do trabalho causa opressão à mulher. No entanto, a partir da ótica interseccional, é possível constatar que determinados grupos de mulheres são mais afetados do que outros, especialmente quanto às intersecções relacionadas à raça e classe. Em direção semelhante, manifesta-se Crenshaw (2002, p. 173):

Assim como é verdadeiro o fato de que todas as mulheres estão, de algum modo, sujeitas ao peso da discriminação de gênero, também é verdade que outros fatores relacionados a suas identidades sociais, tais como classe, casta, raça, cor, etnia, religião, origem nacional e orientação sexual, são “diferenças que fazem diferença” na forma como vários grupos de mulheres vivenciam a discriminação.

Como forma ilustrativa dessa opressão específica de mulheres negras, cita-se a pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que informa a existência de uma grande diferença também na área educacional das mulheres no que diz respeito à raça. Segundo os indicadores, até 2018, 23,3% das mulheres brancas concluíram o nível superior, enquanto somente 10,4% de mulheres negras ou pardas possuem esse grau de escolaridade (IBGE, 2018). Estatisticamente, segundo as informações demonstradas, as diferentes escolaridades existentes entre

mulheres brancas e negras da mesma faixa etária geram, como consequência, a desigualdade na oportunidade de emprego⁹.

Tal desigualdade de gênero, raça e classe faz com que o Brasil seja um dos países onde mais se encontra mulheres negras em serviços precários de reprodução remunerada, o que reflete a colonialidade de gênero nas relações laborais¹⁰. Um estudo recente demonstrou que cerca de um total de 6,2 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil, 5,7 milhões são mulheres, e desse total, 3,7 milhões são mulheres negras (LISBOA, 2019).

Portanto, a análise interseccional na divisão sexual do trabalho se mostra relevante, tendo em vista que, quando uma mulher entra na esfera produtiva, não há uma troca de papéis em que o homem assume as tarefas domésticas e de cuidado. O que se vê na prática é outra mulher assumindo esse posto, via de regra, uma mulher negra e pobre que vai ocupar os cargos de empregada doméstica e diarista, além dos cargos do setor de cuidado.

Ademais, deve-se ressaltar aspectos de desigualdade regional no país quando se analisa a divisão sexual do trabalho. A pesquisa do IBGE de 2018 comprovou a desigualdade entre as mulheres em relação à sua origem no Brasil. Os dados demonstram que as mulheres nordestinas dedicam cerca de 19 horas semanais em suas tarefas reprodutivas gratuitas, percentual acima de 80% de horas desempenhadas pelos homens, o que constitui a maior diferenciação em termos de distribuição de trabalho reprodutivo gratuito por gênero no país (IBGE, 2018). Os dados revelam a predominância da cultura patriarcal nas relações de trabalho nesta região brasileira.

⁹Deve-se ressaltar, no entanto, que o crescimento da desigualdade social no Brasil e no mundo não gira em torno somente da educação, mas sim de relações de poder: não importam os diplomas universitários em termos de remuneração, pois todos os grandes ganhos estão indo para um pequeno grupo de indivíduos que ocupam posições estratégicas em escritórios corporativos ou em finanças, dominados por homens brancos. Além disso, a escolarização no capitalismo contemporâneo se apresenta como um fator para elevar a produtividade no trabalho e o crescimento econômico, e não para proporcionar novos conhecimentos e capacidade aos cidadãos. O “capital humano” pode ser apenas uma forma de selecionar os indivíduos, pouco contribuindo para a redução da desigualdade e para o aumento dos rendimentos pessoais como um todo (MURADAS, MÁXIMO PEREIRA, 2018, p. 2133).

¹⁰ A colonialidade de gênero extravasa a permanência das opressões derivadas da divisão-sexual do trabalho instauradas na colonização das Américas nas relações sociais contemporâneas. María Lugones (2014, p. 941) afirma que a colonialidade do gênero permite compreender a opressão como uma interação complexa de sistemas econômicos, racializantes e engendrados, na qual cada pessoa no encontro colonial pode ser vista como um ser vivo, histórico, plenamente caracterizado (MURADAS, MÁXIMO PEREIRA, 2018, p. 2133)

Desse modo, a interseccionalidade é um método que revela a existência de desigualdades sobrepostas em todos os eixos sociais, como: raça, gênero, classe, origem, escolaridade. Portanto, a divisão sexual do trabalho deve ser analisada a partir de uma ótica interseccional, na tentativa de abarcar as plurais existências do feminino no trabalho, referentes à subjetividade e à identidade, mas também articulada com experiências históricas e materiais concretas, que geraram desigualdades na regulamentação jurídica do labor feminino no Brasil.

3 PERCURSO JURÍDICO-HISTÓRICO DA PROTEÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL DA PROMULGAÇÃO DA CLT ATÉ A CF/88

3.1 Contextualização histórica

A representatividade feminina no mercado de trabalho brasileiro cresceu de forma residual ao longo dos anos desde a promulgação do Decreto nº 21.417-A de 1932, que regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos denominados industriais e comerciais, com alterações efetuadas pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1934.

Vale destacar que o Decreto nº 21.417-A de 1932 não trazia proteções sistemáticas efetivas¹¹ às mulheres, mas estabelecia alguns dispositivos que visavam coibir a discriminação de gênero, a exemplo do art. 13, que proibia os empregados de dispensar mulher grávida sem justa causa, motivados apenas pelo seu estado gravídico (STRABELLI, *et al.* 2017).

Não obstante, o público feminino presente no âmbito laboral produtivo teve um crescimento por volta dos anos de 1945 a 1964 no Brasil (STRABELLI, *et al.* 2017). Porém, ainda havia grande resistência social, em termos de divisão sexual do trabalho, em que havia a ideia de que as mulheres nasciam para serem esposas¹², mães, donas de casa, dedicadas exclusivamente aos cuidados do lar e da família no espaço reprodutivo, conforme relata Carla Bassanezi Pinsky:

O aumento da participação feminina nos serviços coletivos (enfermagem, medicina, magistério, funcionalismo burocrático etc.), que se dá de forma crescente, sobretudo, a partir dos anos 1950 (embora, proporcionalmente seja pequena), representa a medida mais importante da integração das mulheres na atividade produtiva nacional. Marca uma ruptura simbólica com a exclusividade do trabalho doméstico (...). Contudo, a incapacidade de absorção da totalidade da força de trabalho por parte da economia e o imaginário que atrela a mulher à domesticidade são grandes obstáculos ao envolvimento das mulheres no mercado de trabalho (PINSKY, 2014).

¹¹ Alguns dispositivos eram, inclusive, reprodutores da divisão sexual do trabalho, a exemplo do art. 5º, que estabelecia a proibição do labor feminino em locais subterrâneos, nas minerações, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular (STRABELLI, *et al.* 2017).

¹² Ressalte-se que este é um dispositivo de gênero destinado às mulheres brancas burguesas, na medida em que cuidar dos seus próprios filhos e ter um relacionamento estável é ainda um privilégio para mulheres negras periféricas. Além disso, tais mulheres sempre exerceram o trabalho produtivo em condições precárias e desumanas.

Dessa forma, o papel da mulher no mercado de trabalho era visto como uma complementação da renda familiar, algo temporário, com salários inferiores aos dos homens, já que a função “principal” da mulher era ser mãe, esposa, dona de casa.

Apesar dos avanços econômicos, sociais e políticos na sociedade brasileira, a desigualdade de gênero ainda era presente. Com a aprovação do Estatuto da Mulher Casada em 1962, houveram mudanças¹³ na sociedade conservadora e patriarcal, com alterações, também, no Código Civil de 1916, como a revogação do dispositivo que previa a incapacidade relativa das mulheres e a implementação do livre exercício da profissão (STRABELLI, et al. 2017).

Deve-se ressaltar que a sociedade brasileira em 1916 era ainda extremamente conservadora e patriarcal, o que fazia com que houvesse uma supervalorização masculina. O problema era grave em relação à formação profissional feminina, pois os homens tinham acesso às melhores oportunidades de estudos, possuíam autonomia decisória e os melhores cargos no mercado laboral.

Por sua vez, no âmbito penal, vale destacar o Código Penal promulgado em 1940, que trouxe consigo um avanço legislativo em relação aos demais, visto que as mulheres historicamente eram tratadas de forma subalterna, consideradas como propriedade e objeto de governança patriarcal, especialmente do ponto de vista sexual. Não obstante, ainda era possível identificar termos discriminatórios. O termo “mulher honesta”, por exemplo, foi revogado da redação do tipo penal porque expressava um determinado comportamento feminino a ser seguido, ou seja: aquele recatado e virginal, diante de um pré-julgamento social.

Posteriormente, com a promulgação da Constituição da República Federativa de 1988 (CF/88), encontrou-se um breve refúgio na paridade de sexos, de forma a garantir como direito fundamental à igualdade e liberdade sem distinções. Mediante a positivação do princípio da igualdade no art. 5º, caput, inciso I, que estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza¹⁴, ocorreram diversos avanços em relação à igualdade de gênero.

¹³ Destaca-se algumas mudanças como por exemplo: a viabilização da contratação direta entre empregador e empregada. No âmbito familiar, as mulheres passaram à condição de colaboradoras do marido na administração da sociedade conjugal, além do reconhecimento do direito de ficar com a guarda de filhas e filhos menores de idade, no caso de ambos os cônjuges serem culpados pela separação (STRABELLI, et al. 2017).

¹⁴ Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à

O dispositivo em questão trata sobre a igualdade independentemente da pessoa ser homem ou mulher, e isso repercute não apenas no campo do Direito do Trabalho, mas como também no Direito Penal, no Direito das Famílias e em todos os ramos jurídicos. Além desse dispositivo, o art. 3º, IV da CF/88, proíbe também a discriminação em relação ao sexo.

O art. 7º, XXX, proíbe a diferença de salários, bem como de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Outra norma constitucional que se remete à igualdade de gênero é a do art. 226, §5º, que trata dos direitos e deveres referentes à sociedade conjugal, que devem ser exercidos igualmente entre homem e mulher, reafirmando a abolição do patriarcado na teoria e não responsabilizando a mulher única e exclusivamente pelo cuidado do lar e dos filhos.

Em relação à empregada gestante, o art. 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), dispõe que a empregada grávida tem direito à garantia provisória de emprego, mesmo na hipótese do contrato ser por tempo determinado, conforme Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes (2006, p. 407) explica a importância do advento da Constituição Brasileira de 1988, como um marco jurídico de uma nova concepção de igualdade entre homens e mulheres:

É o reflexo da impressionante transformação social que tomou corpo a partir da segunda metade do século XX e ainda não acabou. Trata-se da superação de um paradigma jurídico que legitimava declaradamente a organização patriarcal e a consequente preferência do homem ante a mulher, especialmente no *locus* da família. Em seu lugar, delineia-se a uma ideologia de igualdade de direitos e deveres. Desaparece a figura da chefia da sociedade conjugal e com ela as preferências e privilégios que sustentavam juridicamente a dominação masculina. A ruptura paradigmática implicará a construção de um novo conjunto de valores, e de uma nova estrutura que dê coerência ao ordenamento jurídico. É importante ressaltar que se trata de um processo ainda em fase de consolidação.

Porém, tal paridade foi feita de forma abstrata, sem tocar nos conflitos de gênero provenientes das gerações constituintes anteriores. Desse modo, ainda existem decisões judiciais e normas infraconstitucionais que refletem o patriarcalismo

segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL, 1988)

nas relações laborais proveniente da divisão sexual do trabalho, a exemplo da CLT, como será abordado no tópico seguinte.

3.2 Investigação jurídico-histórica das normas de proteção do trabalho feminino na CLT

A promulgação da CLT, em 1943, resultou na positivação de dispositivos que apresentam um caráter discriminatório em relação trabalho feminino, baseados em argumentos biológicos ou moralistas, com uma falsa intenção protecionista, resultante de concepções de gênero ao longo da história.

Conforme Alice Monteiro de Barros (2016), a primeira etapa histórica de construção do gênero é caracterizada pela adoção do modelo unidimensional da determinação biológica, que prevaleceu até meados do século XX. De acordo com esse modelo, a natureza dos homens é diferente da natureza das mulheres. Logo, a harmonia entre os distintos componentes do gênero, como traços de personalidade, atitudes, valores, preferências de comportamento, induz à conclusão de que o homem tem inclinações naturais para funções viris, e a mulher possui inclinações naturais para a esfera doméstica e privada, como evidencia a sua capacidade de ser mãe (BARROS, 2016)

Em uma segunda etapa, no início dos anos sessenta, o conceito de gênero passou a ser construído sob o modelo bidimensional, mostrando, com amparo na “mensagem da liberação”, as categorias tradicionais de masculino e feminino, com suas qualidades opostas e mutuamente excludentes (BARROS, 2016).

Nos anos oitenta inicia-se a terceira etapa da teoria do gênero, com a construção do modelo pluridimensional, mediante o qual o gênero conceitua-se não como uma propriedade simples dos indivíduos, mas como uma dinâmica integral das ordens sociais que produz, reproduz e legitima as escolhas e limites que se predicam nas categorias sexuais (BARROS, 2016).

Em todas estas etapas históricas, o capitalismo apropriou-se das diversas manifestações sociais do patriarcalismo. Historicamente, a mão de obra feminina e infantil foi mais utilizada nas primeiras indústrias, seja no Brasil ou em âmbito mundial,

por se tratarem de força de trabalho mais “dócil¹⁵” e facilmente controlável (BARROS, 2016).

O início da regulamentação jurídica-trabalhista se traduz em normas de proteção ao trabalho da mulher e da criança que, de certa forma, fizeram com que as fábricas passassem a contratar homens, em razão do alto valor agregado da força de trabalho feminina-infantil, que começou a ter direitos mínimos (BARROS, 2016)

Com o posterior surgimento de normas laborais de proteção ao trabalho dos homens, a mulher começou a ser considerada trabalhadora produtiva secundária, pois seu lugar por essência era o lar, e, por isso, quando exercia o trabalho produtivo era mal remunerada. Tavares explica esta problemática (2017, s/p):

Não se está aqui defendendo que as normas de proteção ao trabalho da mulher são as grandes vilãs. Mas que elas são fruto de uma sociedade patriarcal refletida no Direito, este que serviu ao Estado burguês para legitimar a exploração da mão de obra trabalhadora em prol do capital e do lucro. O intuito é “protetivo”. Mas a pergunta que se faz é: apenas a mulher necessita de proteção em tais casos?

Para responder tal questionamento, a presente pesquisa visa analisar as normas que regulamentam o labor feminino na CLT. Primeiramente, serão analisados artigos que já foram revogados pela Lei nº 7.855 de 24.10.1989, mas é de suma importância analisar o real objetivo da sua criação.

Conforme o art. 375 da CLT, era proibido a realização de horas extras pela mulher, sendo permitida somente em casos de força maior, no qual havia a obrigação de uma autorização médica para que a mulher tivesse seu horário de trabalho prorrogado:

Art. 375. Mulher nenhuma poderá ter o seu horário de trabalho prorrogado, sem que esteja para isso autorizada por atestado médico oficial, constante de sua carteira profissional. Parágrafo único. Nas localidades em que não houver serviço médico oficial, valerá para os efeitos legais o atestado firmado por médicos particulares em documento em separado (BRASIL, 1943).

O referido artigo colaborava para a legitimação do papel social atribuído à mulher, ou seja, quanto menor o tempo de trabalho produtivo, maior seria o tempo disponível para cuidar da família e realizar as atividades domésticas, em uma

¹⁵ Destaca-se que este é um dispositivo de gênero utilizado para caracterizar mulheres brancas, pois mulheres negras sempre trabalharam em condições mortificantes no espaço produtivo.

continuidade de apropriação temporal econômica-sexual da mulher. Com o mesmo intuito de uma falsa proteção, o trabalho noturno era vedado, salvo exceções descritas no parágrafo único do art. 379.

Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte. Parágrafo único. Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372: a) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou radiotelegrafia; b) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em serviços de enfermagem; c) as mulheres maiores de vinte e um (21) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bars, e estabelecimentos congêneres; d) as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção (BRASIL, 1943).

A proibição do trabalho noturno feminino elencada no respectivo artigo é inspirada no resguardo moralista da mulher no lar, a “senhora do lar operário”, teoria proveniente da doutrina italiana (BARROS, 2016).

Essa “inversão social” promovida pela possibilidade de trabalho extra e noturno da mulher colocava em risco a organização hierárquica da família e, conseqüentemente, a autoridade do marido (TAVARES, 2017). Essa hipótese não se trata simplesmente de uma “paranóia feminista” (TAVARES, 2017). O argumento da preservação da autoridade do “cônjuge varão” (o marido) era abertamente utilizado pelos juristas da época (TAVARES, 2017).

Além disso, deve-se que as hipóteses de permissão do trabalho da mulher no período noturno são consideradas trabalhos típicos femininos, ou seja, prolongamentos das atividades de cuidado do espaço reprodutivo, como por exemplo telefonistas, enfermeiras, empregadas em casas de diversões, hotéis e bares.

A mulher também não poderia realizar suas atividades laborais em lugares subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras e em atividades consideradas perigosas ou insalubres, nos termos do art. 387 da CLT¹⁶.

Os trabalhos realizados em lugares subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras e em atividades consideradas perigosas ou insalubres são

¹⁶ Art. 387. É proibido o trabalho da mulher: a) nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras, de construção pública ou particular. b) nas atividades perigosas ou insalubres, especificadas nos quadros para este fim aprovados. (BRASIL, 1943)

prejudiciais para qualquer ser humano, seja ele homem ou mulher, não existe motivo capaz para a proteção única e exclusiva para a mulher, mas o ideal seria a criação de melhores condições para todos e todas (LOPES, 2006).

Segundo pesquisa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (BRASIL, 2016), do total de empregados formais da mineração no Brasil, apenas 12% são mulheres, o que reflete a divisão sexual do trabalho em termos do princípio da hierarquia e da separação (HIRATA, KERGOAT, 2007), na medida em que a atividade minerária - assim como das pedreiras - é ainda percebida como um *locus* laboral masculinizado, sob a ótica de inferioridade biológica da mulher e da incorporação de um tipo ideal de trabalhador homem-heterossexual disposto a correr riscos e carregar peso.

Segundo dados do MTE (BRASIL, 2016), dos cerca de 13 mil empregados formais de Ouro Preto e região na mineração, apenas 2.013 são mulheres, em cargos de menor remuneração e poder. A discriminação é extravasada na perspectiva dos próprios gestores, a exemplo da percepção do supervisor de uma empresa de mineração que atua em Ouro Preto:

As mulheres têm limitações físicas que muitas vezes não são superadas pela tecnologia. Mas depende muito do seu tipo físico, do interesse, da necessidade. Depende do tipo de criação que ela teve, da necessidade que tem de trabalhar. Mas elas são muito mais organizadas, fazem muito mais coisas ao mesmo tempo. Também trouxeram mais respeito para as áreas. Os homens agora estão mais educados, falam menos palavras (QUIRINO, 2009, p.7).

Não há dados de pesquisa – oficiais ou não – sobre a identificação de trabalhadoras por identidade de gênero e orientação sexual no setor de mineração da região. Collins (2014, p. 417) salienta que o silenciamento de mulheres trans na mineração é corroborado pela cisnormatividade dos sindicatos. Já ser lésbica, no imaginário social binário e estereotipado, pode ser ligado à masculinidade, levando a uma assimilação hierarquizada, conforme relato de uma trabalhadora de uma empresa de mineração:

No meu caso específico o ambiente é bem agressivo, bem masculino, os caras fazem piadas toscas, dão porrada um no outro, barbáries e vulgaridades, é um canteiro de obra. Então eu acho que o fato de eu ser gay ajudou na minha contratação. De verdade, eu acho. Tanto que esses dias uma pessoa estava comentando que na época do gerente anterior, o coordenador falou 'ó, estou trazendo um reforço para você aí, está vindo uma

engenheira boa, você vai gostar. Ela é mais macho do que vocês tudo' (...)(CARRILHO, 2016, p. 113).

Ainda sobre a manutenção histórico-jurídica da cultura patriarcal nas normas laborais, deve-se ressaltar o art. 446 da CLT, no qual ao marido ou ao pai era facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor:

Art. 446. Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente. Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, **perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor.** (BRASIL, 1943) (grifo nosso)

Percebe-se com o dispositivo acima a subordinação da mulher perante à autoridade masculina, seja ela seu pai ou seu marido, no qual seu papel principal é ser mãe, esposa ou filha. No parágrafo único da norma, foi utilizado a denominação: “condições peculiares da mulher”, no qual reforça a ideia divisão das tarefas, reafirmando a responsabilidade da mulher pelos cuidados domésticos e familiar.

Em 1918, antes da promulgação da CLT, discutia-se o projeto do Código do Trabalho no Brasil, que não chegou a ser aprovado (LOPES, 2006). Nele havia a possibilidade de trabalho da mulher casada sem autorização do marido, porém tal dispositivo sofreu grande oposição por parte dos parlamentares na época (LOPES, 2006). É fundamental analisar o argumento de um dos parlamentares que foi aplaudido pelos presentes:

Este contrato traz a separação não sabida, não consentida pelo marido e, portanto, altamente suspeita, pondo em perigo o bom nome do lar. De uma mulher que se apresenta sem assistência do seu marido e até talvez, com oposição deste, o que se presume logo? O primeiro dever da mulher é estar de acordo com o seu marido em todos os casos. Em relação a esta mulher, que vai para uma fábrica, para um meio desconhecido, cuja moralidade o marido não conhece, cujo patrão pode ter anexos ou em outras partes outras indústrias que explora, a disposição é profundamente imoral (LOPES, 2016, p. 412).

Nesse caso, o bem jurídico tutelado consiste na preservação da estrutura familiar patrocinada pela falsa ideia da proteção do trabalho feminino, tendo como

objetivo a discriminação do trabalho da mulher perante ao homem, já que a mulher era denominada de “rainha do lar operário” (LOPES, 2006). À época, a doutrina trabalhista defendeu a inaplicabilidade da norma, que, na verdade, “não protegia a mulher, pois legitimava a divisão injusta do trabalho no lar”. (LOPES, 2006, p. 418)

Por fim, até a data de 10 de novembro de 2017, havia a previsão que antes do início da prestação das horas extras, era obrigatória o descanso de no mínimo quinze minutos para a realização do período extraordinárias para a mulher, porém não havia nenhuma previsão em relação ao trabalho do homem para a realização de horas extras. Esse dispositivo foi revogado pela Lei nº 13.467 de 2017.

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. (BRASIL, 1943)

Essa norma novamente reitera um tratamento legislativo diferenciado, que tem como objetivo a falsa proteção ao trabalho feminino, baseando-se na fraqueza da mulher em relação à resistência do homem, que gera discriminação pré-contratual da trabalhadora.

Pela interpretação da norma, entende-se que o homem não necessita de descanso para realizar horas extras, pois este tem uma capacidade física superior em relação à mulher, que deve exercer seu papel natural e dócil de cuidadora do lar.

Foi nesse sentido a decisão de Incidente de inconstitucionalidade, no qual o TST manteve a regra de exceção do trabalho feminino, com fundamentos decorrentes do patriarcado incutido nas relações sociais:

O art. 384 da CLT impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher. Pretende-se sua não-recepção pela Constituição Federal, dada a plena igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres decantada pela Carta Política de 1988 (art. 5º, I), como conquista feminina no campo jurídico. 2. A igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física entre homens e mulheres. Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (cfr. Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST). 3. O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, §

1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso. 4. Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher (IN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, Tribunal Pleno, DJ 13/02/2009),

Contudo, a realização de horas extraordinárias é prejudicial para qualquer trabalhador, independente do gênero, já que tal prática traz inúmeras consequências à saúde mental e física. O descanso intrajornada é plenamente justificável, tendo em vista as demandas físicas e psicológicas decorrentes dos longos períodos de trabalho. No entanto, o descanso é juridicamente adequado quando tal proteção se refere a ambos os sexos, de modo que o dispositivo revogado decorre de uma norma com viés exclusivo discriminatório no que tange ao trabalho feminino.

Sendo assim, pode-se concluir que nenhuma das normas supracitadas que regulamentam o trabalho feminino tinha como objetivo a proteção do trabalho da mulher, e sim buscou-se proteger a estrutura da familiar patriarcal (LOPES, 2006).

Diante do exposto, é necessário analisar as atuais normas de proteção do trabalho feminino, na tentativa de entender se tais normas são consideradas protecionistas ou discriminatórias, para averiguar se há um retrocesso ou uma evolução jurídico-histórica em termos de direitos laborais da mulher.

3.2.1 Licença-maternidade

A licença-maternidade compreende um afastamento laboral de 120 dias (cento e vinte dias) concedidos à gestante, com renda mensal igual à remuneração integral conforme previsão constitucional:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; (BRASIL, 1988)

Segundo Maurício Godinho Delgado (2018), a doutrina majoritária entende que a licença maternidade consiste na interrupção do contrato de trabalho¹⁷, já que a mulher não presta serviços ao seu empregador e continua a receber a remuneração, derivada do salário-maternidade, que consiste em um benefício previdenciário.

A legislação regulamenta duas formas de entrega do pagamento do salário-maternidade, a primeira consiste na entrega da prestação efetivado pela Previdência Social à segurada e a outra forma é a realização do pagamento feito pelo próprio empregador, que, em seguida, procede à compensação contábil em face do conjunto de recolhimentos previdenciários feitos no respectivo período (DELGADO, 2018).

A licença-maternidade começa a contar a partir da data do parto ou em até 28 (vinte e oito) dias antes da data prevista (36 semanas de gestação), de acordo com a escolha da mulher. Pode, ainda, ser tal período estendido de 120 (cento e vinte) dias para até 180 (cento e oitenta) dias para empresas membro do Programa Empresa Cidadã¹⁸ (Lei 11.770/2008), servidoras públicas federais, estaduais e municipais ou nos casos de negociação sindical.

A CLT, em seu artigo 392 também dispõe de normas sobre a licença maternidade: "Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário." (BRASIL, 1943)

Em relação à licença-paternidade, esta é regulamentada pelo art. 7º, XIX, da Constituição, como um direito do trabalhador, sendo especificado no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) em seu art. 10, §1º. A licença-paternidade tem, em regra, período de cinco dias consecutivos a partir da data do nascimento, em que pode ser estendida para 20 (vinte) dias caso a empregadora faça parte do Programa Empresa Cidadã.

¹⁷ De fato, todos os efeitos básicos da interrupção comparecem à presente situação trabalhista. Ilustrativamente, mantém-se a plena contagem do tempo de serviço obreiro para todos os fins (gratificações, se houver; 13º salário; período aquisitivo de férias, etc.); mantém-se o direito às parcelas que não sejam salário condição; mesmo quanto a estas, se forem habituais, mantém-se a obrigação de seu reflexo no cálculo do montante pago à obreira no período de afastamento; preserva-se, por fim, a obrigação empresarial de realizar depósitos de FGTS na conta vinculada da empregada no período de licença (art. 28, Decreto n. 99.684/90). (DELGADO, 2018)

¹⁸ O Programa "Empresa Cidadã" um incentivo fiscal é concedido para que a empresa possa promover tal prorrogação. Caso a empresa opte por participar, pode deduzir de impostos federais o total da remuneração integral da empregada pago nos dias de prorrogação de sua licença. Ressalta-se que tal regra só valerá para empresas que têm tributação sobre o lucro real. No caso de lucro presumido ou integração no Simples Nacional, será possível aderir ao programa, mas a empresa não terá direito à dedução tributária, o que reduz drasticamente a abrangência da norma.

A diferença temporal expressiva entre a licença-maternidade e a licença-paternidade demonstra o patriarcado intrínseco na normativa laboral brasileira. Por um lado, pode-se considerar que o legislador regulamentou tal instituto de modo a tutelar a integridade física da gestante e do recém-nascido, para que a mãe possa ter contato com o recém-nascido e preservando pelo convívio familiar. Entretanto, o pai possui apenas o período de cinco dias para se ausentar do trabalho, sem prejuízo do seu salário. O período de curto lapso temporal, doutrinariamente, justifica-se como tempo suficiente para que o pai possa registrar a criança.

Frente a isso, percebe-se que a licença-maternidade estabelecida pelas normas trabalhistas e constitucionais legitimam juridicamente a manutenção do dever do cuidado familiar como obrigação exclusiva da mulher. O extenso prazo temporal para a mãe e tão reduzido para o pai reafirma a divisão sexual do trabalho e o papel de cuidadora da mulher na sociedade, que detém a responsabilidade pela criação dos filhos, enquanto o pai é o provedor do sustento do lar.

O homem só terá um prazo temporal equivalente ao da licença-maternidade nos casos de morte da genitora, no qual é assegurado ao cônjuge ou companheiro sobrevivente o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito à mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono, nos termos do art. 392-B da CLT. Dessa forma, é notório afirmar que o pai só terá o prazo estendido no caso de falecimento da genitora, o que confirma mais uma vez o encargo exclusivo da mulher pelos cuidados com os filhos.

O prazo extenso da licença-maternidade também desestimula políticas públicas voltadas para igualdade de gênero, uma vez que isenta a responsabilidade do Estado em relação à manutenção de creches, pré-escolas, escolas em tempo integral.

Segundo pesquisas sobre educação do IBGE em 2018, apenas um terço das crianças têm acesso a creches, de modo que o cuidado das crianças recai na carga existencial das mulheres na esfera privada, sem amparo do Estado.

Ademais, encerrando o prazo da licença-maternidade, as mulheres enfrentam uma tripla jornada de trabalho: produtivo, reprodutivo de cuidado e de tarefas domésticas. As mulheres que têm melhores condições financeiras, geralmente brancas, poderão aliviar a exploração econômica-sexual com a contratação de uma babá, que, no Brasil, é geralmente negra e pobre, em termos de colonialidade de

gênero. Trata-se de uma subdelegação de gênero do trabalho reprodutivo, que subsidia um falso paradigma de conciliação entre casais brancos e burgueses.

Já esta babá, quando estiver grávida, não terá como arcar financeiramente com essa subdelegação feminina do cuidado, de modo que quem cuidará dessa criança é uma pessoa da família, que também será uma mulher, que realizará esse trabalho reprodutivo de forma gratuita, invisível e naturalizada na esfera do afeto feminino.

3.2.2 Trabalho da gestante em condições insalubres

Inicialmente, é importante definir o conceito de insalubridade, nos termos do art. 189 da CLT que dispõe: serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agente nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

As atividades consideradas insalubres estão previstas na Norma Regulamentadora 15 (NR-15), que define as atividades que expõem o empregado a agentes nocivos à saúde acima dos parâmetros legais permitidos, seja por sua natureza, intensidade ou pelo tempo de exposição.

O cálculo do adicional de insalubridade é regulamentado pelo art. 192, caput da CLT, que dispõe:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (BRASIL, 1943)

Sendo assim, a averiguação de insalubridade no local de trabalho fica condicionado às normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho¹⁹, sendo direito do

¹⁹ Tais normas podem ser flexibilizadas por negociação coletiva após a Reforma Trabalhista, Lei 13467/17, nos termos do art. 611-A, XII, CLT, o que viola o princípio da indisponibilidade absoluta de direitos relacionados à saúde e segurança do trabalhador.

empregado a receber o adicional no valor de 40%, 20%, 10%, sobre o salário base da categoria, salvo se houver critério mais vantajoso através de normas coletivas.

Em relação ao trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre, houveram diversas alterações legislativas sobre o tema. O art. 394-A da CLT regulamenta o afastamento da empregada gestante de locais insalubres independente do grau, devendo exercer sua função em local salubre enquanto durar a gestação, conforme dispositivo:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)

§ 1º (VETADO)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento (BRASIL, 1943)

O dispositivo acima foi motivo de diversas discussões, pois com a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17, e a MP 808/2017, foi estabelecido que as atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, e também durante a lactação em qualquer grau, deveria a mulher apresentar um atestado de saúde que recomendasse o afastamento.

Através da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) 5938 ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, foi decidido em maio de 2019 no STF a inconstitucionalidade da norma que permite o trabalho de gestante e lactante em condições insalubres em qualquer grau. O Ministro Relator Alexandre de Moraes fundamentou sua decisão nos seguintes termos:

A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido (STF, 2019).

Dessa forma, a ADIN 5938 suspendeu a possibilidade do trabalho em condições insalubres, em qualquer grau, por gestante e lactantes, independente de atestado médico. Antes do advento da Reforma Trabalhista, o trabalho em condições insalubres era vedado para mulheres grávidas e lactantes, a norma tinha aparato com o art. 6º da Constituição Federal, que prevê a proteção à maternidade e às crianças, incluindo o nascituro.

O afastamento homogêneo e heterônimo da gestante e lactante que trabalha em local insalubre envolve algumas problemáticas concernentes a uma análise interseccional da divisão sexual do trabalho. O afastamento legal homogêneo, que tem como intuito protetivo aparente a defesa da saúde da mulher e da criança, também pode ser compreendido como uma imposição sobre a autonomia das mulheres, pois atribui forçadamente uma dedicação exclusiva à função da maternidade, independentemente do grau de insalubridade do labor que esta mulher está inserida.

Por um lado, é importante salientar que o afastamento compulsório da trabalhadora durante a gestação do local de trabalho ao qual já se habituou, implica, inevitavelmente, em mudanças negativas na carreira profissional (GONÇALVES, 2018). É fato que a mulher leva mais tempo que o homem para se consolidar profissionalmente (GONÇALVES, 2018). Nesse sentido, a ausência do ambiente laboral por tempo considerável é suficiente para que se modifique o que se construiu ao longo de anos, em especial no que se refere à hierarquização construída no ambiente de trabalho, propensa à inferiorização a figura feminina (GONÇALVES, 2018).

Por outro lado, em termos interseccionais de gênero, classe e raça, deve-se atentar para a situação de precariedade na qual a maioria das trabalhadoras brasileiras vivem, o que faz com elas se submetam a condições desumanas de labor, não lhes sendo oferecido real direito de escolha quanto ao afastamento do local de trabalho insalubre.

Desse modo, o trabalho da gestante em condições insalubres ainda não é uma questão pacífica na doutrina feminista juslaboral, na medida em que o afastamento compulsório será um obstáculo para algumas poucas mulheres que alcançaram posições de poder no trabalho produtivo, subvertendo o princípio da hierarquia da

divisão sexual do trabalho, mas também envolve a inexistência da real autonomia da vontade de trabalhadores periféricos - geralmente negros - que necessitam da intervenção legal para que sua vontade seja efetivada em um contexto capitalista-patriarcal-racista.

3.2.3 Normas limitadoras de carregamento de peso no trabalho da mulher

O artigo 390 da CLT veda que o empregador contrate mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo ou 25 (vinte e cinco) para o trabalho ocasional, enquanto o homem esse limite é de 60 (sessenta) e 65 (sessenta e cinco) quilos respectivamente, nos termos do artigo 198 da CLT.

Essa limitação do artigo tem origem do Decreto nº 21.417-A, de 193. Tais regras foram incorporadas à CLT desde sua criação, em 1943, e continuam em vigor. São comumente apontadas pela doutrina como um caso de diferença justa entre homens e mulheres (LOPES, 2006).

Entretanto, apesar do intuito aparentemente protetivo, deve-se considerar que os seres humanos são diferentes entre si, de modo que os limites de esforço físico que cada um suporta também variam. Desse modo, tal regra que tem como falso objetivo preservar a saúde de trabalhadoras e trabalhadores é ineficaz, pois resulta na realidade em uma discriminação em relação ao trabalho da mulher (LOPES, 2006).

A norma de limitação de peso se fundamenta em argumentos biologizantes de inferioridade feminina, servindo para restringir a mulher de determinados setores laborais, como ocorreu com as normas já revogadas que proibiam o trabalho noturno, em locais subterrâneos, em obras de construção e nas atividades perigosas e insalubres (VIEIRA, 2014).

Cientificamente, não existe um critério biológico que determina os 20 ou 25 quilos de limites para as mulheres, sendo definidos através de uma percepção social da fragilidade feminina, não em estudos técnicos (VIEIRA, 2014). Portanto, a regra definida pela legislação é absolutamente de cunho patriarcal, ao considerar a fragilidade da mulher como uma regra absoluta e assim estabelecer diferenças de

força, afirmando que a capacidade física do homem é por sua natureza, superior à feminina (VIEIRA, 2014).

A ACGHI²⁰ elenca fatores que demandam a redução do limite dos valores limites de exposição para levantamento de peso no local, como:

Alta frequência de levantamento de peso; turnos de trabalho estendidos com levantamentos de peso por período maior de 8 horas diárias; alta assimetria, que é considerado o levantamento com grau de inclinação do corpo superior a 30°; movimento de levantamento rápidos e movimentos de torção; levantamento com uma mão; postura corporal inferior forçada; umidade e calor elevados; elevação de objetos instáveis; acoplamento inadequado das mãos; pico instável; e vibração de corpo inteiro.

Dessa forma, de acordo com os fatores da ACGHI, não existe nenhuma diferenciação entre a força despendida pelo homem e pela mulher. Portanto, o artigo 390 da CLT apenas aparenta ter um cunho protetivo, de modo que o ideal e mais adequado seria estabelecer parâmetros que se adequasse ao biotipo de cada trabalhador, e não individualizá-lo em razão do sexo. Assim, a norma apenas legitima a divisão sexual do trabalho e afirma a inferioridade do trabalho feminino.

²⁰ A Conferência Americana de Higienistas Industriais Governamentais (ACGIH) é uma associação profissional de higienistas industriais e profissionais de profissões relacionadas, com sede em Cincinnati, Ohio. Um de seus objetivos é promover a proteção do trabalhador, fornecendo informações científicas oportunas, objetivas aos profissionais de saúde ocupacional e ambiental .

4 EFICÁCIA JURÍDICO-HISTÓRICA DE NORMAS DO TRABALHO FEMININO: PROTEÇÃO OU DISCRIMINAÇÃO?

A conscientização da importância do desenvolvimento normativo de proteção e ampliação do mercado de trabalho de forma individualizada ao público feminino, começou a ter relevância, no Brasil, após às primeiras manifestações sobre os direitos das mulheres, com a promulgação do Decreto nº 21.417-A, em 1932, que regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos denominados industriais e comerciais.

Posteriormente, iniciou-se um grande período de consolidação da normativa relacionada à regulamentação do labor feminino, sendo também inserida de forma específica na primeira Constituição Brasileira, em 1934, em seu Art. 121, §1º, I, que dispôs:

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.
§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:
proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;(...)
d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e às mulheres (BRASIL, 1934).

Mesmo em 1943, com a promulgação da CLT, ainda era possível identificar resistência quanto à autonomia feminina, uma vez que a normativa condicionava o acesso da mulher ao mercado produtivo à autorização de seu cônjuge ou genitor, e em casos de recusa, era necessário recorrer à autoridade judiciária (LOPES, 2006). Destaca-se o fato de que após a promulgação do Estatuto da Mulher Casada em 1962, através da Lei n 4.121, tal dispositivo foi tacitamente revogado, pois mulher passou a ser plenamente capaz, criando-se um marco histórico de resistência em face da menorização das subjetividades femininas (LOPES, 2006).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, as mulheres conquistaram a paridade perante os homens, e além do tratamento igualitário entre ambos os sexos, o novo texto constitucional não recepcionou diversos dispositivos legais que fomentavam de alguma forma esta desigualdade e diferenciação. O legislador, ainda,

se manifestou especificamente sobre a proibição de qualquer forma de discriminação social no mercado de trabalho, nos termos do art. 7º, XXX da CF/88.

Assim, a CF/88, no que concerne à legislação trabalhista voltada ao público feminino, acabou revogando os arts. 374, 375, 376, 378, 379, 380 e 387 da CLT, uma vez que já não eram mais compatíveis com a igualdade de gênero.

Entretanto, a CF/88 não enfrentou conflitos decorrentes das relações sociais de sexo de outras gerações de forma específica, permitindo hipóteses legais na CLT de tratamento diferenciado do trabalho da mulher, levando em consideração condições fisiológicas e moralistas. Destaca-se a posição do TST, que também se manifestou à época justificando a “importância” da continuidade e manutenção destas normas, dispondo:

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

Sendo assim, fica nítido que a legislação brasileira vigente ainda visa estabelecer um falso discurso de proteção baseado na inferioridade feminina sob a perspectiva fisiológica e moralista, limitando à atuação das mulheres no trabalho produtivo, seja em cargos de poder e em áreas específicas (princípio da separação), seja em termos de igualdade remuneratória (princípio da hierarquia).

Conseqüentemente, apesar da extensa legislação laboral pátria de proteção do trabalho da mulher, é evidente a falta de eficácia, o que remete a uma sociedade enraizada no patriarcalismo e que reforça uma subalternização interseccional das mulheres no mercado de trabalho.

Dessa maneira, as leis de proteção ao trabalho das mulheres partem de certos pressupostos moralistas e machistas de controle e de fragilidade dos corpos femininos (TAVEIRA, 2017). O Direito do Trabalho carrega com ele uma bagagem pesada de preconceitos, que deve ser abandonada para que seja possível evoluir no tratamento da mulher no trabalho (TAVEIRA, 2017).

Desta feita, muitas vezes o falso intuito protetivo das normas laborais, sob o fundamento físico e biológico, conferiu às mulheres um papel secundário na sociedade e as mantém em condições de pobreza e precarização (TAVEIRA, 2017).

Segundo Lopes (2006), a interpretação das normas sobre o trabalho da mulher não pode ser restrita ao seu aspecto formal, uma vez que devem ser consideradas as implicações do contexto social que não é “ideal”, pois as cargas familiares permanecem sobre os ombros das mulheres, ainda que o ordenamento jurídico queira que seja diferente.

Sendo assim, conforme a autora (LOPES, 2006), é preciso compreender que a desigualdade da mulher no mercado de trabalho é um fenômeno histórico marcado também por uma ideologia de falsa proteção, pois sempre que se busca proteger o trabalho da mulher no Brasil, tenta-se conciliá-lo com a obrigação do dever de cuidado e doméstico, que é imposto à mulher como um encargo natural.

Além disso, a perspectiva de mudança restou-se prejudicada no contexto da sociedade brasileira, uma vez que as normas relacionadas à prática laboral produtiva reproduzem uma estrutura voltada à masculinidade, legitimado à distinção dos gêneros no trabalho. Toda esta construção sociojurídica tem por consequência inserir a trabalhadora em um estado de subalternidade do *locus* do trabalho reprodutivo, diante de um conjunto de normas patriarcais que legitimam juridicamente a divisão sexual do trabalho.

Portanto, conclui-se que tais normas trabalhistas aqui tratadas geram discriminações de gênero legais e jurisprudenciais, na medida em que refletem uma sociedade culturalmente patriarcal e machista, que produz e reproduz historicamente a feminização da pobreza e posição secundária da mulher no trabalho produtivo (TAVEIRA, 2017). Em uma sociedade dividida em classes, toda relação tem por pano de fundo uma relação de propriedade, inclusive a do homem com relação à mulher (TAVEIRA, 2017).

Desse modo, nesta breve investigação jurídico-histórica da regulamentação do trabalho feminino no Brasil, conclui-se com o paradoxo permanente da divisão sexual do trabalho: "nessa matéria, tudo muda, mas nada muda" (HIRATA, KERGOAT, 2007), medida em que as formas de apropriação do trabalho feminino são variáveis ao longo da história no Brasil, mas a desigualdade de gênero permanece, legitimada pela normativa laboral pátria.

5 CONCLUSÃO

Mediante uma investigação jurídica-histórica da normativa do trabalho feminino no Brasil, foi possível identificar a sociedade patriarcal como epicentro da discriminação de gênero nas relações laborais, que é ainda naturalizada e invisibilizada sob o falso intuito protetivo das trabalhadoras.

Desse modo, a cultura patriarcal se manifesta intrinsecamente no Direito do Trabalho brasileiro, o que faz com que mulher tenha uma menor representatividade em relação ao homem em inúmeras áreas públicas e privadas.

Portanto, a legislação pátria que regulamenta o trabalho feminino advém de uma ideologia baseada na divisão sexual do trabalho, decorrente de um pensamento enraizado em uma cultura machista e patriarcal, já que a mulher é vista como um ser frágil em relação ao homem, necessitando de proteção, e que seu trabalho deve ser destinado exclusivamente ao lar.

Desse modo, percebe-se que ao longo da história da normativa pátria do trabalho da mulher, não existiu um intuito de proteção e sim uma discriminação de gênero legitimada pelo Direito do Trabalho.

Apesar do princípio da isonomia positivado na Constituição Federal de 1988, a vigência de dispositivos discriminatórios da CLT no tocante ao labor feminino permaneceu, o que reproduziu historicamente costumes e conceitos sexistas nas relações laborais, que contribuem para a preservação do poder masculino nas relações sociais.

Diante do estudo dos dispositivos acerca da licença-maternidade, trabalho da gestante em condições insalubres e das normas limitadoras de carregamento de peso é notável que as normas que regulamentam o trabalho feminino representam uma falsa proteção histórica, com grande influência patriarcal, na qual legitima-se a fragilidade biológica feminina em conjunto com o dever do cuidado do lar que deve ser exclusivamente atribuído à mulher.

Desse modo, nesta breve investigação jurídico-histórica da regulamentação do trabalho feminino no Brasil, conclui-se com o paradoxo permanente da divisão sexual do trabalho: "nessa matéria, tudo muda, mas nada muda" (HIRATA, KERGOAT, 2007), medida em que as formas de apropriação do trabalho feminino são variáveis

ao longo da história no Brasil, mas a desigualdade de gênero permanece, legitimada pela normativa laboral pátria.

Consequentemente, apesar da ampla legislação trabalhista relativa ao trabalho da mulher, é notório a falta de eficácia de tais normas, já que elas nos remetem a uma sociedade entranhada no machismo e patriarcalismo, que apenas reforça a subalternização interseccional das mulheres no mercado trabalho.

Portanto, deve existir uma conexão entre a elaboração das normas laborais e a mudança da mentalidade machista e patriarcal nas relações de trabalho, para que os homens se sintam igualmente responsáveis pelo trabalho reprodutivo, e que as mulheres lutem pelos seus direitos de forma conjunta, ocupando espaços de poder, tornando visíveis as desigualdades sobrepostas de raça, classe e gênero no mercado de trabalho.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. LTR, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1934**. Diário Oficial da União, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Programa de disseminação das Estatísticas do Trabalho**, 2016. Disponível em <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default> > Acesso em 20 jul. 2019.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

CARRILHO, Anabelle. **Mulheres invisíveis, mas necessárias: a negação da feminização no trabalho da mineração**. Tese de Doutorado em Política Social da Universidade de Brasília. Brasília, 2016.

COLLINS, Joshua C. Characteristics of “Masculinized” Industries: Gay Men as a Provocative Exception to Male Privilege and Gendered Rules. **Human Resource Development Review** Vol. 14(4) 415–44, 2014.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v.10, n.1, 2002, pp. 171-189.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo. LTR, 2019.

FALQUET, Jules. Transformações neoliberais do trabalho das mulheres: liberação ou novas formas de apropriação? In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016

FOLHA DE SÃO PAULO. **Só um terço das crianças de até três anos está em creches**. 2019. Disponível em < <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2019/06/so-um-terco-das-criancas-ate-tres-anos-estao-em-creches.shtml>>. Acesso em: 16 out. 2019.

GONÇALVES, Mariana. **A (in)existência da influência patriarcal nas normas trabalhistas**. Monografia de conclusão do Curso de Direito na Universidade Federal de Ouro Preto: Ouro Preto, 2018

HENNING, Carlos Eduardo. Interseccionalidade e pensamento feminista: as contribuições históricas e os debates contemporâneos acerca do entrelaçamento de marcadores sociais da diferença. **Dossiê – Desigualdades e Interseccionalidades**. 2015. Disponível em: < <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/22900>>. Acesso em: 16 out. 2019.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n.132, 2007, pp. 595-609.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 16 out. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. 2014. Disponível em: < <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>>. Acesso em 01 set. 2019.

LISBOA, Ana Paula. **Mulheres negras se formam e rompem ciclo do trabalho doméstico**. 2019. Disponível em <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/azmina/2019/02/27/mulheres-negras-rompem-se-forma-e-rompem-ciclo-do-trabalho-domestico.htm>>. Acesso em: 20 set. 2019.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. Cad. Pagu [online]. 2006, n.26, pp.405-430. ISSN 0104-8333. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016>.

O SUL. **Confira as atividades que os homens e as mulheres mais desempenham no mercado de trabalho no País**. 2018. Disponível em <<http://www.osul.com.br/confira-as-atividades-que-os-homens-e-as-mulheres-mais-desempenham-no-mercado-de-trabalho-no-pais/>>. Acesso em: 15 set. 2019.

QUIRINO, Raquel. **Divisão Sexual do Trabalho e Gênero na Mineração**. VIII Congresso Iberoamericano de Ciência, Tecnologia e Gênero. Disponível em <http://files.dirppg.ct.utfpr.edu.br/ppgte/eventos/cictg/conteudo_cd/E7_Divis%C3%A3o_Sexual_do_Trabalho_e_G%C3%AAnero_na_Minera%C3%A7%C3%A3o.pdf> Acesso em: 26 jul. 2019.

PISCITELLI, Adriana. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. **Sociedade e cultura**, v. 11, n. 2, 2008, pp.263-274.

PINSKY, Carla Bassanezi. **Mulheres dos Anos Dourados**. São Paulo: Contexto, 2014.

RAMOS, G. S. Leitura feminista da história das mulheres no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v.21, n.3, dez. 2013. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2013000300026/26495>>. Acesso em: 15 set. 2019

REVISTA FORUM. Opinião: **Licença maternidade de 6 meses: solução ou retrocesso?** 2012. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/noticias/opinioao_licenca_maternidade_de_6_meses_solucao_ou_retrocesso_-2/>. Acesso em: 15 out. 2019.

SAAVEDRA, Luísa; CÉU TAVEIRA, Maria do; SILVA, Ana Daniela. **A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Factores explicativos e pistas para a intervenção**. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 11, n. 1, 2010.

STF. **Ministro suspende norma que admite que trabalhadoras grávidas e lactantes desempenhem atividades insalubres**. 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=409885>>. Acesso em: 22 out. 2019.

STRABELLI, Adriana Regina, Giovanna Maria Magalhães Souto Maior, Patricia Maria Di Lallo Leite do Amaral, e Regina Stela Corrêa Vieira. **“Trabalhadoras Brasileiras no período entre 1950 e 1964.” Em Mulheres em luta: a outra metade da história do direito do trabalho**, por Jorge Luiz Souto Maior e Regina Stela Corrêa Vieira, 63-77. São Paulo: Linotec, 2017.

TAVEIRA, Roselene Aparecida. **A influência do patriarcado nas leis de proteção ao trabalho da mulher**, 2017. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/03/01/as-leis-de-protecao-do-trabalho-da-mulher-e-o-patriarcado/>> Acesso em: 13 nov. 2019.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Saúde e Segurança no Trabalho das Mulheres: A perspectiva de gênero para a proteção e promoção do meio ambiente laboral equilibrado**; orientador: Homero Batista Mateus da Silva – São Paulo, 2014.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa, SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (orgs.). **Mulheres em Luta: a outra metade da história do Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2017.