

# 6

## RELAÇÕES DE GÊNERO, TRABALHO E NÃO-DISCRIMINAÇÃO: UMA ABORDAGEM DA CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE SUBSTANTIVA

---

Humberto Lima de Lucena Filho  
Mestre em Direito

### **Sumário:**

1. Introdução
2. Relações de gênero e história: O papel e o trabalho da mulher
3. A igualdade substantiva: O parâmetro de eliminação das discriminações decorrentes das relações de gênero
4. O sistema repressivo da discriminação nas relações de gênero e a proteção ao trabalho da mulher na ordem jurídica brasileira
5. O sistema internacional de proteção ao trabalho da mulher
6. Conclusões
7. Referências

## 1 INTRODUÇÃO

O Estado Democrático de Direito – grande conquista das sociedades pós-modernas – tem como pressuposto de sua existência a

soberania popular, a segurança jurídica (consubstanciada na legalidade) e o critério da igualdade como ponto de partida para o tratamento dos cidadãos e pedra de toque dos direitos fundamentais.

Sob o espectro relatado, o presente escrito abordará a concretização de um dos pilares democráticos mencionados, qual seja, o princípio da igualdade, e sua manifestação prática numa área específica da sociedade (e, portanto, do Direito, já que *ubi societas ibi jus*): a proteção ao trabalho da mulher e o manejo jurídico conferido às discriminações decorrentes das relações de gênero.

A Ciência Jurídica debruça-se, em regra, sobre problematizações oriundas das relações humanas. O resultado da atividade jurídico-legislativa sobre a socialidade dos indivíduos e conseqüente conduta dos homens traduz-se no conceito de fontes materiais do Direito e criação de um corpo legislativo *lato sensu* estabilizador dos desequilíbrios relacionais e concretizador da igualdade substantiva. Nessa esteira, é pertinente apontar alguns dados reveladores da realidade social trabalhista da mulher, os quais justificarão *per si* o estudo do assunto.

Segundo o relatório *Equality at work: tackling the challenges* (OIT, 2007:18), produzido pela Organização Internacional do Trabalho, em 2007, as taxas de atividade das mulheres na força de trabalho variavam, no ano de 2004, entre 32% no Oriente Médio e África do Norte até 71,2% na América do Norte<sup>1</sup>. Porém, as taxas de desemprego feminino, com exceção da Ásia Oriental e do Pacífico e América do Norte, superam aquelas referentes ao masculino, sendo de 10,4% na América Latina e Caribe para as mulheres e de 6,8% para os homens.

Ainda de acordo com o referido estudo, a proporção de mulheres que ocupam cargos em órgãos legislativos, tal qual de direção, varia de 8,6% na Ásia Meridional até 41,2% na América Meridional, sendo a média mundial de 28,3%. A diferença de remuneração para cargos semelhantes, por seu turno, chegava a 57% no Bahrein, 38% no Brasil e 9% na Suécia.

Além disso, a OIT constatou que no Brasil, em 2005, o salário médio das mulheres de raça branca correspondia a 67% daqueles pagos aos homens da mesma cor, enquanto as mulheres de raça negra

---

1 Na América Latina e Caribe os números chegam a 53,9% da força de trabalho no mesmo ano-referência

atingiam no máximo a escala de 50%, isto é, uma espécie de anaticismo social, no qual o fato de ser mulher e negra gera dupla discriminação<sup>2</sup>.

No plano das pesquisas realizadas em solo brasileiro a realidade não destoia do cenário internacional. O Instituto Brasileiro de Geografia Estatística publicou, em 2008, *a Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira* (IBGE, 2008:232), o qual constatou que em todos os Estados-membros da Federação, no ano de 2007, a média de anos de estudo das mulheres era superior à dos homens, sendo a maior distinção presente no Estado do Piauí (média de 8,1 anos para mulheres e 6,3 anos para os homens) e a menor no Rio de Janeiro (9,5 anos para mulheres e 9 anos para homens). Porém, a medição escolar não parece um critério suficiente na medida em que, de acordo com o mesmo estudo, a média nacional de ocupação de cargo de direção em geral é de 5,5% para homens e 4,2% para mulheres<sup>3</sup>.

Ademais, em que pese um maior índice de escolaridade da população feminina, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos – DIEESE –, através da publicação *Inserção das Mulheres com Escolaridade Superior no Mercado de Trabalho* (DIEESE, 2011:12), aplicada à Região Metropolitana de São Paulo, verificou que, até mesmo para o mesmo nível educacional, o rendimento médio mensal das mulheres no ano de 2010 correspondia a 75,7% daquele pago aos homens. A mesma pesquisa, quando aplicada à Região Metropolitana de Porto Alegre, verificou que a média de rendimento por hora, no ano de 2010, para as mulheres com ensino superior completo era de R\$ 16,39, enquanto os homens no mesmo patamar educacional recebiam R\$ 22,42 (DIEESE, 2011:11).

Veja-se que, numa leitura inicial dos dados apresentados, é cristalino o tratamento desigual dispensado às mulheres, quando comparado ao sexo masculino. A discriminação não ocorre apenas em relação à admissão nos postos de trabalho, mas também por questões de ascensão, “como no trabalho doméstico, sendo baixa a representatividade feminina nos cargos de direção, além de sofrerem discriminação

---

2 O mencionado relatório também aponta dados quanto à discriminação, atinentes às mulheres quanto à religião, imigração, origem social, urbana ou rural.

3 Válido destacar que, segundo o Censo 2010, realizado pelo IBGE, a população brasileira é de 190.732.694 pessoas, sendo 51,03% de mulheres. Fonte: IBGE - CENSO 2010.

no tocante à remuneração para trabalho de igual valor” (GURGEL, 2010: p.297-98).

Diante de tais situações, o Direito não pode nem deve silenciar. Buscará, destarte, este trabalho abordar a proteção ao trabalho da mulher, enfocando as discriminações advindas das relações de gênero, bem como o papel do Estado na promoção de políticas que visem à redução/eliminação das desigualdades. Tudo isto sob a ótica de um comando constitucional, instrumentalizados por ações afirmativas e com arrimo no princípio mestre dos direitos fundamentais de segunda dimensão: a igualdade.

Para tanto, far-se-á um levantamento histórico do papel da mulher nas sociedades e na história com especial enfoque na relação de trabalho, posteriormente uma análise do princípio da igualdade jurídica como mecanismo de balizamento das atividades legislativas e administrativas. Em seguida serão trazidos à baila os principais meios de proteção ao trabalho da mulher na ordem jurídica nacional e internacional para, ao fim, serem feitas as considerações finais.

## **2. RELAÇÕES DE GÊNERO E HISTÓRIA: O PAPEL E O TRABALHO DA MULHER**

Homens e mulheres são naturalmente desiguais na sua composição física, psicológica e de papéis dentro de determinado grupo social. A implicação desta natural distinção significa que a percepção do mundo e de como seus elementos devem ser encarados são variáveis em razão do gênero eleito.

Compreender as relações de gênero é ir além da definição entre masculino e feminino; consiste na reunião das circunstâncias que envolvem o tratamento dessa distinção a partir de elementos como a religião, cultura, geografia, movimentos sociais, ideologia e tempo. Por óbvio que, para uma aferição jurídica de direitos humanos numa concepção universalista, tais elementos são sobrepujados pelo princípio-valor-regra da igualdade substantiva.

Nas sociedades antigas, o trabalho da mulher restringia-se, essencialmente, aos afazeres domésticos não remunerados, seja pela justificativa grega de sua incapacidade de raciocinar ou de serem vistas como “castigos impostos aos homens por deuses raivosos” (STERNS, 2007, p.49). Platão, filósofo grego aclamado, chegou a afirmar que “se a natureza não tivesse criado as mulheres e os escravos, teria dado

ao tear a propriedade de fiar sozinho”. (Platão *apud* Araújo Melo, 1978, p. 26).

O trabalho caseiro, considerado de inferior categoria pelos gregos e romanos, recorrentemente era vinculado à prostituição, principalmente nos casos de abandono pelo marido ou morte deste. No entanto, na civilização egípcia há relatos de uma atividade de ceifa de trigo, de esmagamento dos excrementos de bovinos e substituição à mão-de-obra masculina na construção do templo de Tebas. Sabe-se também que o povo do Nilo permitia às mulheres um casamento isento de coação e a titularidade de bens (MELO, p.31, 34).

Na Idade Média, o trabalho era considerado como uma verdadeira maldição divina, sob o aspecto de que a gerência de poder e do futuro dos homens era gerido pelo clero e nobreza. Inserida nesse cenário, a mulher, especialmente das camadas mais baixas, era uma trabalhadora ativa na agricultura, manufatura, além das tarefas de cunho eminentemente doméstico. A independência e felicidade feminina não eram conquistadas nem adquiridas a partir do valor *trabalho*, mas do casamento.

O processo de urbanização e incremento da indústria operou transformações relevantes na sociedade. O novo regime consagrou a liberdade para o exercício das profissões, artes ou ofícios, e conseqüentemente, para as livres contratações. A nova estrutura social fundava-se no individualismo, que se refletia nos aspectos econômicos, políticos e jurídicos e às mulheres eram permitidas as mais diversas profissões, não sendo, ainda, isentas da marginalização.

O liberalismo representou uma primeira chance dada ao labor feminino. Mas isto não decorria de mera concessão de benesses pelos detentores da produção. A necessidade de aumentar a produção clamava uma força produtiva mais barata e silenciosa: nascia o ambiente nefasto para os trabalhadores da Revolução Industrial.

A fase seguinte, conhecida como o século do trabalho e das idéias, marcou significativamente o mundo do trabalho. Com o surgimento da máquina a vapor, de fiar e tear (1738-1790) houve uma expansão das empresas e substituiu-se o trabalho humano pelo da máquina, resultando no desemprego (CASSAR, 2010:12).

A necessidade de pessoas que operassem as máquinas recém-criadas autorizou a consolidação de um verdadeiro caos social. A falta de critérios na contratação de pessoas e desprezo completo por qualquer norma mínima de jornada de trabalho, saúde e segurança do trabalhador afetou não apenas os operários, mas as denominadas meias-forças dóceis,

incapazes de reivindicar qualquer melhoria de condições de vida: as mulheres e crianças.

A Revolução Industrial institucionalizou a contratação das mulheres, todavia não lhes conferia igualdade salarial. Há relatos, inclusive, de trabalhadoras que se disfarçavam de homens para obter maior remuneração (MELO, p.50).

A opressão dos trabalhadores fabris, o surgimento dos primeiros sindicatos fomentou o protesto das massas, foi vetor de relevância ímpar para a melhoria na condição de vida das mulheres. Porém, a condição de poder trabalhar não lhe subtraiu a contínua obrigação de ser a responsável pelo cuidado do marido e dos filhos.

Desde a revolução industrial, passando pelas duas grandes guerras, paulatinamente o público feminino foi sendo aceito em atividades outrora restritas aos homens. A grande chave para tanto residiu na abertura da educação às mulheres. A alfabetização, ensino de cursos superiores e técnicos, mesmo reduzidos às classes mais elitizadas, proporcionou a chegada das estigmatizadas donas-de-casa a postos considerados nobres, como a medicina e advocacia.

Após as barbaridades advindas das duas grandes guerras mundiais, um esforço proveniente dos governos, sociedade civil e das instituições estabelecidas impulsionou um movimento no sentido de promover os princípios básicos encartados nas Constituições, dentre eles o da igualdade substantiva. Esta, conforme se verá adiante, possui vertentes diversas e uma delas tem como fim genérico o de promover a mesma oportunidade de acesso aos direitos fundamentais, independentemente de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Lentamente, a presença da mulher na força de trabalho tem crescido. Além das razões jurídicas expostas ao norte, por óbvio existem condições sócio-econômicas que alavancaram os índices de participação feminina nas relações laborais. Estudos indicam que em 1960 as mulheres eram responsáveis por 30% da população economicamente ativa da Europa e 42,5%, no ano de 1996. Em 2007, segundo a OIT, o número de mulheres no mercado de trabalho mundial era de aproximadamente 1,2 bilhão, enquanto os homens chegaram à marca de 1,8 bilhão (PEDUZZI, 2009, p. 243).

Denise Pasello Valente Morais aponta três razões para o aumento da presença da mulher na força de trabalho: “a necessidade de complementar ou mesmo prover a renda familiar, a abertura dos postos de trabalho considerados mais adequados para as mulheres e,

naturalmente, uma mudança do papel da mulher na sociedade” (2005, p.47).

Além disso, o modelo de capitalista imprimiu uma nova forma de sobrevivência aos homens. Uma série de necessidades foram adquiridas, ainda que, conforme o adágio popular, sejam satisfeitas com um dinheiro que não se tem para comprar coisas de que não se precisa. A função do homem como único membro provedor vem sendo abandonada a passos largos no mundo ocidental. A Professora Yara Gurgel (2010, p.1) assinala, na mesma esteira, que

Existe um *glass ceiling*, difícil de ser quebrado, reforçando a idéia de que a mulher deve ser passiva e submissa, visto que detém a missão de manter a *estabilidade emocional da família*. Além da nobre missão de reproduzir a espécie, à mulher competem os afazeres domésticos, além da manutenção do bem-estar dos membros da família. As atividades laborais são incentivadas como *ajuda à renda familiar*, desde que não inviabilizem as obrigações domésticas, inclusive a educação dos filhos.

Há, no entanto, funções que são ocupadas essencialmente por homens ou mulheres, a depender do trabalho. Setores como o da construção civil e indústria são movidos por uma força masculina, enquanto o trabalho doméstico é, em sua esmagadora maioria, feminino (BARROS, 2004, p. 1089)<sup>4</sup>. A este fenômeno de estereotipização do trabalho da mulher dá-se o nome de *segregação horizontal*. Por outro lado, a segregação vertical dá-se em razão da desigualdade salarial, ascensão funcional e condições de trabalho (PASELLO, p.48).

Embora já se tenha anotado que os cargos de direção ainda continuam em poder dos homens – mesmo que detentores de menor

---

4 Na síntese de indicadores sociais de 2004, “na composição de cada grupamento de atividade por gênero, verificou-se percentual muito reduzido de mulheres no contingente ocupado na construção (2,5%), enquanto na população ocupada nos serviços domésticos a parcela feminina representava 93,3%. O número de mulheres também suplantava os dos homens nos grupamentos da educação, saúde e serviços sociais (77,4%) e nos dos outros serviços coletivos pessoais e sociais (58,6%). No grupamento do alojamento e alimento, a parcela feminina era quase igual à masculina” (p.52).

grau de escolaridade – tem-se notado um relevante acréscimo de mulheres no serviço público.

O Boletim Estatístico de Pessoal - 2011, elaborado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, arrola dados deveras interessantes. Segundo o Boletim, 45,3% dos servidores públicos civis federais do Poder Executivo são mulheres. O Programa Mais Mulheres no Poder, patrocinado pela Secretaria de Políticas para Mulheres, disponibiliza relatórios das últimas eleições, os quais constataram que apenas 11,66% dos eleitos no Poder Legislativo e Executivo são mulheres.

No âmbito do Poder Judiciário, os dados do ano de 2010 apontam que apenas 15,73% dos membros dos Tribunais Superiores são mulheres; 29,32% dos magistrados são juízas e, surpreendentemente, 50,51% são advogadas (MAIS MULHERES NO PODER, 2011).

Quanto às empresas privadas, segundo dados da Catho Online repassados ao já referido Programa, no ano de 2008/2009 apenas 21,43% das mulheres ocupam cargos de presidentes executivas, 17,47% de Vice-Presidência, 26,29% de Diretoria, 34,14% de Gerência, 47,58% de Supervisores, 42,07% de Chefe, 55,58% de Encarregado e 55,67% de Coordenador. Mesmo reveladores de critérios discriminatórios e de uma realidade que nos cargos inferiores as mulheres conseguem um maior destaque, tais números são bastante animadores se comparados com os dados de 1996/97<sup>5</sup>.

### **3. A IGUALDADE SUBSTANTIVA: O PARÂMETRO DE ELIMINAÇÃO DAS DISCRIMINAÇÕES DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE GÊNERO**

Jacques Rousseau (*apud* Léa Elisa Silingowschi Calil) entendia que as desigualdades podem ser naturais ou sociais. As primeiras decorrem da própria formação fisiológica e espiritual dos indivíduos, enquanto as últimas, também chamadas de morais ou políticas

---

5 Presidente Executivo: 10,39%, Vice Presidência: 10,82%, Diretor: 11,60%, Gerente: 15,61%, Supervisor: 20,85%, Chefe: 24,76%, Encarregado: 36,78%, Coordenador: 36,95%.

consistem “nos diferentes privilégios de que alguns desfrutam em detrimento dos outros, como ser mais rico, mais respeitado, mais poderoso que os demais, ou mesmo fazer-se obedecer-se por eles” (CALIL, 2007, p.84).

A origem filosófica do conceito da igualdade reside nos pensadores gregos Sólon, Platão e os estoicos enquanto bem a ser alcançado, fundamento da democracia e dimensão valorativa natural que suplanta a idéia de escravidão (GURGEL, 2010, p. 34). Em seguida, o cristianismo, e seus teóricos, “reconheceu dignidade, valor e liberdade espiritual a todas as pessoas, baseada no universalismo cristão” (*Ibidem*, p.35)

Porém, a condição de igualdade como hoje se conhece é fruto da Revolução Francesa e Norte-Americana. De início, consistia apenas numa acepção de isonomia perante a lei, hoje designada de igualdade formal. Nessa acepção, dá-se ênfase apenas ao tratamento dos cidadãos perante a lei, sendo vedadas distinções decorrentes de qualquer natureza. As Declarações do Estado da Virgínia (1776), Constituição Americana de 1787, a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão (1789) e Constituição Francesa de 1793 já previam este ideal. Documentos normativos posteriores reproduziram a igualdade como regra, princípio e objetivo dos Estados.

Na perspectiva material ou substancial, a igualdade assume um papel superior. Visa corrigir os desvios sociais provocados por um modelo econômico de índole liberal e individualista, que deixa aos particulares a liberdade de regular o mercado e lidarem com as conseqüências do absenteísmo estatal. É o substrato dos direitos de segunda dimensão, o qual foi um dos fundamentos do movimento constitucionalista do século XX e informam os direitos sociais, culturais, econômicos e coletivos (BONAVIDES, 2010, p.564). Trata-se, na verdade, na necessidade de se tratar desigualmente aqueles que estão em posição de desigualdade, na proporção dessa diferença, de modo a concretizar o valor igualdade.

A idéia de materialidade torna o conceito de igualdade aplicável, também, ao direito às diferenças. O resultado é que, embora tratem-se desigualmente os desiguais, há um núcleo relacionado à dignidade humana que abriga um direito a identidade própria, livre de rotulações ou enquadramentos. O direito à diferença é perfeitamente relacionável com a obrigação do Estado em promover políticas públicas que permitam as mesmas condições de oportunidades e acesso aos direitos fundamentais. É dizer: desigualdade na intimidade e igualdade

no aspecto coletivo.

Além da acepção formal e material, há certo consenso doutrinário, que a igualdade é regra, princípio e valor do sistema jurídico. Assim é que ainda pode desdobrar a materialidade da isonomia num espectro positivo e negativo.

A vertente negativa operacionaliza-se com a consecução do princípio da não-discriminação. Aqui, impede-se que se discrimine sem a pauta de critérios justificáveis. É a diferenciação em razão de cor, raça, sexo, religião, etc, e gera uma obrigação de *non facere* tanto para o Estado quanto na horizontalidade das relações privadas. A idéia de igualdade caminha lado a lado com a obrigatoriedade de não se praticar atos que excluam, segreguem e inferiorizem.

Ao dirigir-se ao Estado, o princípio da não-discriminação veda dois tipos de ações. Por um lado, a criação de um sistema repressor da discriminação a partir da elaboração de atos normativos com fins de restringir ou vedar, por exemplo, que determinadas pessoas não tenham acesso aos cargos públicos, ou, ainda, que determinadas categorias de sujeitos tenham privilégios desarrazoados se comparados com outros. Uma segunda implicação é a proibição de ser indiferente às diferenças.

Tome-se a existência dos chamados grupos vulneráveis (mulheres, crianças, negros, pessoas com deficiências) como referência. Eles remontam à própria idéia de que há no seio social uma discriminação latente. Ora, se são vulneráveis é justamente porque estão em condição de inferioridade – não porque assim o são, mas porque foram postos nesse patamar. A mera constatação de que existem grupos mais frágeis e sujeitos aos desmandos de uma pretensa classe dominante e superior revela um comando constitucional de não se agravar essa situação mediante omissões permitidas, isto é, “não realizar qualquer comparação entre pessoas” diante de uma oportunidade ou utilizar-se das especificidades do grupo para distingui-lo negativamente (GURGEL, p.49).

Por outro lado, caso o mesmo Estado não apare as naturais desigualdades e aja sob o manto da imparcialidade traduz um ato tão discriminatório quanto a ação positiva de discriminar. Daí porque cabe aos gestores públicos, tal qual aos legisladores e membros do Judiciário em casos específicos atentar para a igualdade de tratamento, sob pena de se discriminar sob o pretexto da isonomia.

Os particulares, de igual forma, estão afetados pela ordem de não discriminação. Eis a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Quando analisada a matéria pela ótica do Direito do Trabalho,

direito privado e de aplicação eminentemente nas relações particulares, há vedações tanto no sentido de discriminação negativa quanto da positiva. O artigo 5º da Consolidação das Leis Trabalhistas assegura que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo, no art. 442-A há a vedação de exigência de período superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade para fins de contratação. Ademais, há referências normativas nos arts. 373-A e 391.

A segunda vertente do princípio da igualdade materializa-se com um conjunto de ações promovidas pelo Estado, denominadas de políticas públicas de ação afirmativa. Lastreadas no princípio da solidariedade, busca integrar pessoas pertencentes a grupos excluídos ou vulneráveis a patamares de dignidade isonômica.

Se no primeiro momento a igualdade assume uma feição de não-discriminação, nos conformes aqui já delineados, o enfoque ora abordado consiste em “sensibilizar os agentes econômicos para novas atitudes a favor da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres” para “reagir à reprodução de preconceitos e estereótipos da tradicional divisão do trabalho entre os sexos” (DELGADO *et al*, 2000, p.11). Só é possível a consolidação de uma igualdade substantiva mediante um conjunto de planos, tarefas e ações voltadas para setores específicos do mercado de trabalho, que retratam as maiores disparidades nas relações de gênero.

A gênese das ações afirmativas reside nas políticas de cotas destinadas aos negros, durante a década de 50, nos Estados Unidos, como mecanismo de combate à segregação racial ao abolir as “classificações raciais quanto às escolas” (GURGEL, 2010, p.52). Segundo Yara Gurgel, seu fundamento são a Justiça Distributiva e a Justiça Compensatória. A distributividade decorre da noção de “redistribuição de bens e serviços” com vistas a suprir uma deficiência resultante de exclusões históricas agravadas pela inacessibilidade aos direitos sociais e discriminações sofridas. A compensação, por sua vez, calca-se na idéia de reparação dos males causados a grupos vulneráveis.

A respeito da tangência das ações afirmativas quanto às discriminações oriundas das relações de gênero, destaca-se, no Brasil, a criação, no ano de 1985, do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, incorporado, posteriormente à Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, criada pela Medida Provisória nº 103, de 1º de janeiro de 2003, convertida na Lei nº 10.683/03.

A SEPM tem no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres a bússola para as políticas públicas direcionadas ao público feminino. Fruto de um esforço coletivo de contribuições e das propostas realizadas na I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, em julho de 2004, o Plano tem 199 ações, distribuídas em 26 prioridades.

As ações do Plano foram traçadas a partir de quatro linhas de atuação, quais sejam: autonomia, igualdade e autonomia no mundo do trabalho e cidadania, educação inclusiva e não sexista, saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos e enfrentamento à violência contra as mulheres.

Também há, no seio da SEPM, outros Programas e Estudos como o Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres, o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, o Programa Mais Mulheres no Poder, dentre outras publicações e ações voltados para as mulheres.

Por último, cabe destacar o Programa Pró-Equidade de Gênero, o qual tem um enfoque no mundo do trabalho e nas relações de gênero. Criado, em 2004, a partir da SEPM, do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e com o apoio do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Programa consiste, basicamente, em desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero no mundo do trabalho.

A operacionalidade do Programa, hoje na terceira edição, é instrumentalizada pela assinatura de um termo de adesão, com o envio de relatórios, o preenchimento de uma ficha perfil da organização e do seu quadro funcional quanto aos aspectos mais relevantes para a implementação do Programa e, por fim, o Plano de Ação<sup>6</sup>. Ao final de um ano, a instituição é avaliada pelo Comitê Pró-Equidade de Gênero quanto aos cumprimentos dos compromissos assumidos e no tocante a Recrutamento e seleção, Processos de capacitação e treinamento interno, Ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração,

---

6 A partir dos dados levantados pela Ficha-Perfil, a organização terá um diagnóstico das suas condições atuais, devendo formular um Plano de Ação que possibilite o enfrentamento de eventuais problemas apontados pelo referido diagnóstico, tendo sempre em mente o objetivo principal de promover a equidade de gênero e raça no âmbito de suas relações de trabalho. FONTE: SEPM, 2011

Programas de saúde e segurança no trabalho, Política de benefícios, Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e a ocorrência de assédio moral e sexual, práticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamento da organização e Propaganda institucional interna e externa<sup>7</sup>.

#### **4 O SISTEMA REPRESSIVO DA DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE GÊNERO E A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA**

Segundo a lição de Alice Monteiro de Barros, as primeiras leis acerca do trabalho da mulher no Brasil datam de 1932, com o Decreto n. 21.417-A, que regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, “assegurando-lhe, no art. 7º, um descanso obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, independentemente de trabalhar em estabelecimento público ou particular” (BARROS, 2010:1085). Havia possibilidade de aumento da licença em casos excepcionais, bem como era garantido um auxílio correspondente à metade dos seus salários.

No ano de 1943, foi promulgada o Decreto-Lei N° 5.452 que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, de caráter tutelar e que no tema de proteção ao trabalho da mulher recebeu fortes influências da legislação anterior.

*Ab initio*, é de se assinalar que a Carta Republicana de 1988 possui como um dos seus princípios a cidadania e a dignidade da pessoa humana e abriga como um dos objetivos do Estado Brasileiro construir uma sociedade livre, justa e solidária promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O princípio da igualdade encontra arrimo, portanto, na metarregra da dignidade, isto é, se basta a condição de humano para ser detentor de dignidade e a isonomia é um parâmetro de equalização

---

7 Aqueles que cumprirem todos os requisitos obterão o Selo Pró-Equidade e terão as suas boas práticas divulgadas pela SPM/PR, o UNIFEM e a OIT.

e aplicabilidade aos titulares desse *status dignitatis*, ela também constitui vetor de composição da dignidade. Em outras palavras, não há dignidade sem igualdade. Esta posição privilegiada eleva a isonomia a um patamar de sobre-princípio, de modo que deve ser aplicado como critério inspirador orientador da atividade legislativa e de interpretação. (CALIL, 2007, p.50)

Apropriado o escólio de Celso Antônio Bandeira de Melo (1999, p.14), *ipsis literis*:

A lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes.

Há previsão no texto constitucional acerca da maternidade (art.7º, XVIII), estabilidade à gestante (Art. 10, II, *b*, ADCT), proteção do mercado de trabalho da mulher (art.7º, XX) e proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério para admissão por motivo de sexo (Art. 7º, XXX).

Presencia-se no corpo da Lei Maior uma preocupação com a maternidade, grande motivo de impedimento aos cargos, já que implica afastamento da função e representa um tratamento especial pelo empregado para com a gravídica. Tais normas não são de proteção apenas da mulher, mas de garantia ao filho desde o momento da concepção. O afastamento pode ocorrer 28 dias anteriores ao parto e há a garantia do pagamento do salário-maternidade, custeado pela Previdência Social em valor igual ao percebido pela mulher na função.

A Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008, movida pela promoção dos direitos fundamentais e visando resguardar ao máximo a saúde da mulher e do filho<sup>8</sup>, criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal. As empresas que prorrogarem por sessenta dias a

---

8 Na mesma esteira, tem-se a Lei n. 10.421, de 15 de abril de 2002, que estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade.

duração da licença-maternidade poderão ter deduzido do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

Acerca da segunda hipótese tem-se que a mulher naturalmente excluída do mercado de trabalho recebeu uma proteção constitucional no que toca ao mercado de trabalho. A bem da verdade, o inciso XX do art. 7º é uma ordem voltada ao legislador, que deve regulamentar o dispositivo de modo a possibilitar que homens e mulheres tenham o mesmo acesso e igual oportunidade ao mercado de trabalho.

O supradito inciso não foi regulamentado totalmente ainda pelo legislador ordinário. Uma das tímidas legislações sobre o tema é a Lei n 9.799, de 26 de maio de 1999, que inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Tímida porque não busca de fato estimular o mercado de trabalho da mulher com medidas concretas, mas apenas reprime algumas condutas e distorções discriminatórias.

Outra Lei relevante foi a n. 9.029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Ora, se o constituinte conferiu especial proteção ao trabalho da mulher e deu-lhe estabilidade temporária no emprego em razão da gravidez, há uma restrição ao poder potestativo do empregador, que em muitas vezes passava a exigir atestado de gravidez ou esterilidade das trabalhadoras.

No campo infraconstitucional existem diversas leis que direta ou indiretamente tratam da proteção da mulher, seja contra a violência doméstica, em relação ao curso do contrato de trabalho, discriminação, dentre outros campos. Já foi apontado anteriormente que a CLT tem um caráter tutelar, mas há aspectos específicos do mundo do trabalho atinente à mulher que devem ser tratados separadamente.

O primeiro ponto diz respeito ao art. 390 e parágrafo único, da CLT. Alice Monteiro de Barros (2010, p. 1092) afirma que é desarrazoada a vedação, visto que

em diversos países as mulheres trabalham com pesos, como ocorre na Índia, com as peoas de alvanel, que carregam pesados materiais de

construção, nos países africanos e até no Brasil, sobretudo no campo, transportando água, lenha e cereais.

Porém, sabe-se que do ponto de vista fisiológico a força muscular da mulher é inferior à do homem, sem esquecer da possibilidade de abortamento em razão do excesso de peso. Por isto, a jurista mineira defende que o “ideal seria abolir a restrição do art. 390 da CLT e submeter à apreciação de cada caso às condições pessoais da empregada, ao tempo consumido na atividade, às condições do serviço, mas sempre atento ao disposto no art. 483, a, da CLT”.

Em seguida, outras dificuldades enfrentadas pela mulher dizem respeito aos salários mais baixos – já abordados neste escrito –, a incompletude dos direitos da empregada doméstica que, por previsão constitucional, inclusive, não é detentora dos mesmos direitos dos outros trabalhadores, o assédio sexual no ambiente de trabalho, prática tão comum em sociedades machistas e patriarcais, assédio moral no ambiente de trabalho, o não oferecimento de promoções e a revista íntima<sup>9</sup>. Todas as situações relatadas são combatidas por mecanismos específicos da legislação extravagante e trabalhista ou pelo sistema geral de repressão advindas das normas de Direito Civil e Penal.

---

9 As decisões do Tribunal Superior do Trabalho apontam pequenas diferenças de parâmetros no julgamento do tema Revista íntima, que hoje ocupa a pauta de uma das maiores discussões no âmbito da Justiça do Trabalho. Em um balanço geral, as decisões mostram que os ministros toleram revistas visuais esporádicas em bolsas, sacolas e mochilas e o uso de detectores de metais. No entanto, discriminações não são admitidas, e o contato físico só é aceito no caso de trabalhadores homens. A frequência do procedimento também pode ser um problema. Até mesmo a checagem visual pode ser considerada abusiva, se reiterada. A título de ilustração, transcrevemos a seguinte decisão: RR - 228900-04.2006.5.09.0008 **Data de Julgamento:** 23/03/2011, **Relator Ministro:** João Batista Brito Pereira, 5ª Turma - A fiscalização feita com moderação e razoabilidade não caracteriza abuso de direito ou ato ilícito, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador. A fiscalização de bolsas dos empregados, sem que se proceda à revista íntima, mas apenas visual, e em caráter geral, relativamente aos empregados de mesmo nível hierárquico, não configura excesso do empregador; **Processo:** RR - 204300-92.2008.5.12.0030 **Data de Julgamento:** 23/03/2011, **Relator Ministro:** Fernando Eizo Ono, 4ª Turma - A revista efetuada em relação à reclamante, na sua bolsa ou sacola, sem contato físico ou revista íntima, não teve caráter ilícito, apto a ser reparado por meio de indenização por dano moral. **Processo:** RR - 306140-53.2003.5.09.0015 **Data de Julgamento:** 15/12/2010, **Relator Ministro:** Pedro Paulo Manus, 7ª Turma - A mera revista visual nos pertences do empregado, como bolsas e sacolas, não configura, por si só, ofensa à sua moral/intimidade, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador, inerente ao seu poder de direção e fiscalização.

## 5. O SISTEMA INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

A batalha para a efetivação dos direitos humanos não se queda apenas em território nacional. Sabendo-se que as violações aos direitos fundamentais, ou direitos humanos se analisados sob a ótica supranacional, transcendem as fronteiras e encontram fundamentos nas mais diversas razões. Vários mecanismos internacionais foram criados a partir de esforços conjuntos para combater as desigualdades e discriminações existentes em ordens jurídicas nacionais e internacional.

No plano do Direito Internacional, a mulher recebe tratamento tanto no sistema global de proteção quanto no regional. Há também um âmbito geral e outro especial. O geral relaciona-se com toda e qualquer pessoa, enquanto o especial considera as características específicas do sujeito, como determinados grupos étnicos, mulheres, indígenas, refugiados, etc.

Os sistemas global e geral de proteção encontram supedâneo no funcionamento da Organização das Nações Unidas, que tem o respeito pelo ser humano como um dos seus sustentáculos. Como primeiro e mais relevante documento produzido nesse sentido tem-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, a qual tem como essência a premissa de que todos os seres humanos são dotados de uma igualdade universal.

Nascida após um momento de verdadeira banalização do mal, a Declaração tinha como função reerguer postulados mínimos de convivência dos homens. Os resultados das duas guerras mundiais levaram a sociedade mundial a refletirem acerca do papel do indivíduo no ambiente em que vive. Para tanto, era necessário dotá-lo de dignidade e de outros direitos capazes de pô-lo no centro de toda e qualquer discussão jurídica, política ou social.

A igualdade e a não-discriminação, portanto, são apontadas nos artigos II e VII da Declaração, cuja natureza não-coercitiva a põe num plano mais orientador, de carta de intenções e inspiradora do que de Direito Cogente propriamente dito.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC – e o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos - PIDCP já avançaram em relação à DUDH, visto que têm caráter cogente para seus signatários. Sobre as relações de gênero, o PIDESC possui disposições no art. 2º, item 2, art. 3º, art. 7º e art. 10, item 2. Já o PIDCP, no seu art. 3º dispõe que os Estados-Membros se

comprometem a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos civis e políticos enunciados no Pacto. Ademais, o artigo 26 veda qualquer forma de discriminação.

A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de Discriminação contra a mulher (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW), de 1979, também assinada pelo Brasil – inicialmente com ressalvas, mas em sua plenitude pelo Decreto n. 377, de 13 de setembro de 2022 – é integrante do sistema especial de proteção na medida em que trata de um grupo específico e pondera suas características próprias e foi produto dos trabalhos decorrentes da I Conferência Internacional da Mulher, sediada pelo México, em 1975.

A discriminação contra a mulher é definida no art. 1º da Convenção como

toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo

Desde o preâmbulo até o trigésimo artigo, o texto da CEDAW busca tratar de diversos temas afetos à vida da mulher, como seus direitos políticos, igualdade de direitos quanto à nacionalidade e oportunidades de trabalho, divisão de responsabilidade no casamento e na relação com os filhos, igualdade de salários, proteção contra o casamento infantil e a exploração sexual e repressão da prostituição e tráfico de mulheres.

Especificamente quanto ao trabalho, a Convenção prevê para as mulheres: a) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; b) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico; c) O direito a igual remuneração,

inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho; d) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas; e) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução (Art. 11.1).

Além disso, os Estados signatários comprometem-se a proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil; Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais; Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças; Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas (Art. 11.2)

Quanto às Conferências sobre a mulher, até a presente data foram realizadas quatro delas, sendo a primeira, em 1975, na Cidade do México, a segunda, em 1980, em Conpenhague (Dinamarca), a terceira, em 1985, em Nairóbi, no Quênia, e a quarta, em 1995, em Pequim. Cada um destes eventos teve significativa relevância para o estudo da situação da mulher no mundo e elaboração de relatórios e meios de enfrentamento da opressão feminina.

Ainda no sistema global, a proteção especial dá-se mediante as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, as quais configuram-se como tratados multilaterais, sujeitos à ratificação pelos Estados-membros. Nessa esteira, destacam-se algumas Convenções pertinentes à matéria.

A Convenção n. 100 e a Recomendação n. 90 sobre igualdade de remuneração, abordando, principalmente a fixação da remuneração sem que se leve em conta a relação de gênero, tal qual a orientação, prevista na referida Recomendação, de serviços de orientação profissional às mulheres, por exemplo.

A Convenção n. 111 e a Recomendação n. 111 tratam da discriminação em matéria de emprego e profissão, seja na contratação, formação, ascensão ou conservação do emprego e condições de trabalho.

Enfocam a importância da negociação coletiva e dos sindicatos no combate à discriminação, sobretudo na atuação de não tolerarem tais práticas no momento da filiação e participação de assembléias.

Há de se destacar também a Convenção n.156 e Recomendação n.165, as quais versam sobre trabalhadores com Encargos de Família<sup>10</sup>.

Na seara regional, os direitos humanos também são protegidos em razão do elemento geográfico. Tratando-se de Brasil, o órgão regional competente para apreciação das violações aos direitos humanos é a Organização dos Estados Americanos-OEA –, com a Corte Interamericana de Direitos Humanos e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Os principais instrumentos de combate à discriminação são a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948) e a Convenção Americana de Direitos Humanos (1969) – conhecida como Pacto de San José da Costa Rica. Em todos esses documentos há remissão ao princípio da igualdade e não-discriminação.

Em 1994, o sistema regional de proteção aprovou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará. Tal tratado foi o fundamento normativo para a apreciação do caso *Maria da Penha* e também combate a discriminação contra a mulher, garantindo-lhe os direitos humanos de primeira e segunda dimensão.

## 6. CONCLUSÕES

De tudo o exposto até aqui é possível tomar-se duas posturas: lamentar-se ou agir. A mera constatação de todas as mazelas que afligem a mulher pode gerar, ao máximo, uma indignação momentânea e tristeza repentina.

Historicamente a mulher foi e é alijada na sua condição e direitos, porém sabe-se que ao Direito cabe coibir toda e qualquer forma de discriminação ao se utilizar dos seus mecanismos legislativos, administrativos e judiciais. É inaceitável que sistemas jurídicos, calcados em argumentos de natureza religiosa ou cultural oprimam a mulher – objeto do estudo *in casu* – e a rebaixe, discrimine e viole sua condição

---

10 Com exceção da Convenção n.156, as demais foram ratificadas pelo Brasil

básica de ser humano.

A efetividade dos direitos assegurados à mulher, que no presente momento da humanidade não são poucos, deve ser a grande preocupação das autoridades públicas e dos particulares na consecução do princípio da dignidade da pessoa humana. O fortalecimento das instituições democráticas como o Ministério Público, um corpo de magistrados e autoridades com uma formação em direitos humanos consolidada e a atuação da sociedade civil organizada na fiscalização da concretude do princípio da igualdade é de fundamental importância para a eliminação das desigualdades provenientes da relação de gênero.

Do seu papel também não podem esquivar-se os gestores públicos. A promoção de políticas públicas específicas para o público feminino é um instrumento de mudança cultural, ainda que lenta, e conseqüente materialização da igualdade substantiva. As ações afirmativas, mesmo criticadas por tantos, são mecanismos que devem ser utilizados em larga escala, seja no campo compensatório ou de reparação.

Não se defende aqui uma ditadura dos direitos da mulher, até porque se incorreria numa outra discriminação. Sabe-se também que nunca se alcançará uma igualdade métrica exatamente porque há diferenças até na igualdade e isto é imprescindível à existência da raça humana e imanente ao sistema capitalista vigente. O que não se admite é um abismo de oportunidades justificado pelo simples fato de A ou B ser do sexo feminino. A isto o Direito não pode quedar-se inerte. Fazê-lo seria perpetuar uma supremacia masculina que não se sustenta, mas apenas execra e diminui um ser tão sublime e detentor do dom de abrigar a vida no seu ventre.

## 7. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 25.ed. São Paulo: Malheiros, 2009

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher – A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007.

CASSAR, Volim Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2010.

DELGADO, Didice Godinho *et al.* **Mulher e trabalho – experiências de ação afirmativa**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS – DIEESE. **Inserção das mulheres com Escolaridade Superior no Mercado de Trabalho**. São Paulo, 2011.

GRANDE, Humberto. **A Educação cívica das mulheres**. Rio de Janeiro: Editora Reper, 1967.

GURGEL, Yara Maria Pereira ; FABIANO MENDONÇA ; PEREIRA JR, E. N. . **DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO POR MOTIVO DE GÊNERO**. In: MARIA DOS REMEDIOS FONTES SILVA. (Org.). REVISTA CONSTITUIÇÃO E GARANTIA DE DIREITOS. 11 ed. NATAL/RN: EDURFN - EDITORA DA UFRN, 2009, v. , p. 297-310.

\_\_\_\_\_. **DIREITOS HUMANOS, PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO: SUA APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO**. 1a. ed. SAO PAULO: LTR, 2010. v. 1000. 219 p

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Equality at worl: tackling the challenges**. 2007.

INTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2008.

MELO, Celso Antônio. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 1999.

MELO, Floro de Araújo. **O trabalho da mulher na História**. Rio de Janeiro: Editora Gráfica Luna, 1978.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e Direito do Trabalho – Da proteção à promoção da igualdade**. São Paulo: LTr, 2005.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **A mulher e o trabalho no Mundo Contemporâneo – A feminização no Poder Judiciário**. In: Georgenor de Sousa Franco Filho (Org.). Trabalho da Mulher – Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito**

**Constitucional Internacional.** São Paulo: Saraiva, 2008.

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. **Programa Mais Mulheres no Poder.** 2011.

\_\_\_\_\_. **Programa Pró-Equidade de Gênero.** 2011.

STEARNS, P. N. **Historia das relações de gênero.** Trad. De Mirna Pinsky. São Paulo: Contexto, 2007. 250p.