

ALCIR KENUPP CUNHA

**EFICÁCIA DAS NORMAS DE PROTEÇÃO
DA MÃE TRABALHADORA**

Monografia apresentada no Centro de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão do UNICEUB – Centro Universitário de Brasília, como um dos pré-requisitos para a obtenção do grau de Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho.

Brasília – DF

2004

Cunha, Alcir Kenupp. 1964 -

Eficácia das Normas de Proteção da Mãe Trabalhadora.

Brasília, 2004, 49 páginas.

Monografia apresentada no Centro de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão do UNICEUB – Centro Universitário de Brasília, como um dos pré-requisitos para a obtenção do grau de Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho.

1. Direito do Trabalho 2. Proteção à maternidade.

Examinadora: Dirce Mendes da Fonseca

Dedico este livro à minha esposa Mara,
ao meu filho Yuri e às minhas filhas Mairy e Maitê.

Minha homenagem a dois amigos e professores, que hoje estão na eternidade:

Ministro José Luiz Vasconcellos.

Juiz Marcos Roberto Pereira.

APRESENTAÇÃO.

Ao iniciar o Curso de Pós-Graduação em Direito Material e Processual do Trabalho, cujo ponto culminante é a presente monografia, não tinha idéia sobre qual tema escolheria para a pesquisa.

Após alguns meses e várias matérias, resolvi pela escolha do presente tema. Pode ser que alguém questione se um homem poderia abordar o assunto “proteção à maternidade”, com a devida profundidade e sob a ótica daquelas diretamente envolvidas na questão, as mulheres. Por óbvio, não vivi diretamente as dificuldades decorrentes da discriminação provocada pela gravidez, mas tive três oportunidades de acompanhar muito de perto na gestação de meus filhos, tanto os efeitos da maternidade para o emprego, como do emprego para a maternidade.

Na oportunidade da gravidez de nosso primeiro filho, em 1986, eu trabalhava viajando por longos períodos, fora da cidade, enquanto minha esposa mantinha seu trabalho. Infelizmente a gestação foi interrompida por um aborto espontâneo. Quando em 1994 e 1995 ficamos novamente “grávidos”, minha esposa trabalhava numa empresa onde, em razão de duas gestações e duas licenças-maternidade seguidas, foi despedida sem justa causa antes mesmo do fim do período de estabilidade.

Os direitos devidos à minha esposa somente foram pagos após ter sido a empresa acionada perante o judiciário trabalhista, e foi quando constatei a ineficácia das normas de proteção.

Há muita discussão na doutrina a respeito da efetividade das normas de proteção à maternidade. As normas de proteção, ao contrário de atingir sua finalidade, provocam maior discriminação e diminuição das oportunidades.

Afirmando inicialmente que a proteção “desprotege”, faremos o exame da origem do trabalho da mulher, as normas que protegem a maternidade, os efeitos da discriminação da mulher, porque a norma não é eficaz e como torná-la eficaz.

O tema é relevante em função dos problemas observados na inserção e manutenção da mulher no mercado de trabalho, tendo em vista sua condição natural de capacidade latente para a maternidade.

Qual a efetividade e o efeito das normas de proteção à maternidade para a carreira e a vida pessoal das trabalhadoras e para o nascituro?

Este estudo pretende demonstrar, através de dados, que a legislação de proteção à maternidade não impede que a mulher continue sendo discriminada, que a mulher evite ter filhos e até provoque abortos em prol, seja da simples manutenção do emprego, seja em prol da ascensão profissional. Por outro lado, pretendemos apontar propostas e alternativas para solução dos problemas identificados.

Esta pesquisa tem por objeto o estudo da eficácia das normas de “proteção à maternidade”, buscando identificar os efeitos dessas normas no mercado de trabalho e na vida das mulheres trabalhadoras, apresentando soluções para a efetiva aplicação das normas de proteção e redução da discriminação da mulher em razão da gravidez real ou potencial.

Brasília, Março de 2004.

Alcir Kenupp Cunha

SUMÁRIO:

Introdução	9
Eficácia das Normas de Proteção da Mãe Trabalhadora	
11	
1 – Trabalho da Mulher	11
1.1 – Origens e evolução	11
1.2 – A Discriminação da Mulher	13
2 – Proteção à Maternidade no Direito do Trabalho	15
2.1 – Importância do Tema	15
2.2 – Fundamentos da Proteção	17
2.3 – A Proteção da Maternidade no Brasil	20
2.3.1 – A Constituição Federal	20
2.3.2 – Convenções da Organização Internacional do Trabalho	21
2.3.3 – Legislação infraconstitucional – Salário Maternidade	21
2.3.4 – A Consolidação das Leis do Trabalho	25
2.3.5 – A Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho	26
3 – Ineficácia da Proteção à Maternidade	28
3.1 – O Comportamento Empresarial e a Reação da Lei	28
3.2 – Efeito da Proteção à Maternidade para o Mercado de Trabalho e Para a Mulher	30
4 – Em busca da Efetividade	34
4.1 – Tendência Legislativa e Reforma Trabalhista	34
4.2 – Iniciativas Privadas e Direito Comparado	36
4.3 – Nossa proposta	40
4.3.1 – Devemos Enfrentar o Problema	40
4.3.2 – Mudança de Paradigma	42
4.3.3 – A Solução	43
5 – Conclusão	44
6 – Bibliografia	47

INTRODUÇÃO

“O processo do parto sempre foi mais ou menos o mesmo - mas para cada mãe ele é ainda extraordinário” Frank Falkner Christopher Macy

Trabalho e família. Família e trabalho. Estas são as duas principais preocupações de muitos trabalhadores, homens e mulheres, ao redor do mundo.

Porém não foi sempre assim. Podemos dizer que antes aos homens cabia preocupar-se com o trabalho, e às mulheres a família. Hoje são mais do que nunca as mulheres – e as mães – que desempenham um trabalho remunerado, sendo quase metade da mão de obra mundial.

Ao longo das últimas décadas houve um aumento significativo no número de famílias onde a mulher contribui na renda com o fruto de seu trabalho, bem como há um grande crescimento de famílias onde não existe o casal, mas somente a mulher como fonte de sobrevivência. A Organização Internacional do Trabalho – OIT - calcula que em 30% das famílias a mulher é a principal (fonte) de rendimento.

A presença da mulher no mercado de trabalho remonta à antiguidade, porém, somente com a chamada Revolução Industrial essa participação ganhou vulto, tornando mais explícita a realidade da discriminação da mulher. Os socialistas e a Igreja se manifestaram e teve início a criação de normas específicas de proteção da mulher.

Hoje há um elenco considerável de previsões normativas que dão proteção ao trabalho da mulher, principalmente na área objeto de nosso estudo, que é a da proteção da maternidade perante o Direito do Trabalho.

Porém, apesar das previsões legais a respeito do assunto, dados estatísticos da Organização Internacional do Trabalho e do IBGE deixam clara a permanência da discriminação da mulher em razão da gravidez, potencial ou real.

A questão a ser destilada é como tornar eficaz a proteção legal dada à mulher trabalhadora que opta pela realização pessoal de ser mãe.

Identificamos que não é missão fácil, face a questões culturais e históricas que habitam o meio social. Porém, verificamos que não é uma missão impossível.

Ao final apresentaremos sugestões para a redução gradativa da ineficácia das normas de proteção da mãe trabalhadora, como nossa humilde colaboração para a melhoria das relações de emprego.

EFICÁCIA DAS NORMAS DE PROTEÇÃO DA MÃE TRABALHADORA

1 - TRABALHO DA MULHER

1.1 – ORIGENS E EVOLUÇÃO

Há notícias do trabalho da mulher desde os tempos mais antigos. A história do trabalho no Mundo Antigo é a história da escravidão em sua iniciação. O homem subjugava a mulher, escravizando-a¹.

A mulher era escravizada pelo marido, permanecendo na mais perfeita ignorância. Era considerada como um ser marginalizado, a quem se devia deixar no desconhecimento e na servidão².

Nas sociedades menos avançadas, como por exemplo, nas tribos indígenas brasileiras, à mulher era destinado o trabalho da terra, o trato com os rebanhos, a confecção de utensílios domésticos, a confecção de roupas, além dos cuidados pertinentes à alimentação, habitação e criação dos filhos.

No Egito a mulher dividia com o homem o trabalho no campo, podendo ser comerciante, ter indústria e exercer a medicina, assumindo uma posição de relativa igualdade com o homem. Na Grécia, as mulheres que se dedicassem a outra função diferente dos trabalhos domésticos, e da criação e educação dos filhos, era desprezada³.

O trabalho da mulher na Idade Média, ainda continuou no âmbito do próprio lar ou em atividades artesanais, prevalecendo a estrutura patriarcal. Ainda que fosse admitida a trabalhar nas oficinas de artesãos, jamais chegava a mestre, sendo a

¹ CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Buenos Aires: Bibliográfica. v. 1.

² BOSSA, Sônia. Direito do Trabalho da Mulher – no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias – São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998.

³ Idem anterior.

vida inteira uma aprendiz espoliada, quer na oficina da corporação pelos mestres, quer no “atelier” dos conventos pelos abades, quer no lar, pelo marido⁴.

A Revolução Industrial do século XVIII propiciou um aproveitamento em larga escala do trabalho feminino, até mesmo em detrimento da mão-de-obra masculina.

Robortella⁵ aponta vários fatores para o incremento do trabalho da mulher na fábrica: a) redução do esforço muscular com o uso das máquinas; b) aumento da procura de mão-de-obra; c) a diminuição dos salários dos homens, obrigando as mulheres a contribuírem para o sustento da família; d) a baixa remuneração paga às mulheres, tidas como meia-força”, juntamente com as crianças, sempre dispostas a aceitar qualquer remuneração e qualquer tipo de trabalho.

Marx e Engels⁶ já desvendavam esta exploração em 1847: “O desenvolvimento da maquinaria e a divisão do trabalho levam o trabalho dos proletários a perder todo o caráter independente e com isso qualquer atrativo para o operário. Esse se torna um simples acessório da máquina, do qual só se requer a operação mais simples. (...) Quanto menos habilidade e força exige o trabalho manual, quer dizer, quanto mais a indústria moderna se desenvolve, mais o trabalho dos homens é suplantado pelo das mulheres e crianças. As diferenças de sexo e de idade não têm mais valor social para a classe operária. Ficam apenas instrumentos de trabalho, cujo custo varia conforme a idade e o sexo.

No final do Século XIX o Papa Leão XIII também expressava a histórica concepção da Igreja Católica relativa à inferioridade da mulher perante o homem: “Trabalhos há também que não se adaptam tanto à mulher, a qual a natureza destina de preferência aos arranjos domésticos, que, por outro lado salvaguardam admiravelmente a honestidade do sexo, e correspondem melhor, pela sua natureza, ao que pede a boa educação dos filhos e a prosperidade da família.”⁷

⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Sagadas. Instituições de Direito do Trabalho, 14ª ed. São Paulo: LTr, 1993, 2ºv.

⁵ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. A Mulher no Novo Direito do Trabalho. R. do Advogado, São Paulo, nº 39, págs. 34-40, maio 1993.

⁶ MARX e ENGELS, Manifesto do Partido Comunista, 1847.

⁷ Papa Leão XIII, Encíclica Rerun Novarum, 15 de maio de 1891.

Nos dias de hoje a igreja mantém a mesma doutrina: “O lugar de uma mulher é no lar, zelando pela família e não fora, trabalhando”.⁸

As guerras também contribuíram grandemente para o aumento do trabalho da mulher, em face do deslocamento da maioria dos homens para os campos de batalha, no que cresceu de importância na indústria e no comércio. Nos Estados Unidos, ao retornarem dos campos de batalha em 1945, 11 milhões de soldados desmobilizados encontraram 18 milhões de americanas ocupando seus espaços.⁹

1.2 - A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER

Há, historicamente, uma herança de submissão e dependência nas relações entre homens e mulheres que se traduz em comportamento discriminatório.

Essa discriminação criou inicialmente uma divisão entre o que seria trabalho masculino e trabalho feminino, ou seja, aquelas funções cujo senso comum imputava à homens ou a mulheres em função do gênero. A evolução da participação da mulher no mercado de trabalho levou praticamente à eliminação desta diferença, havendo uma concorrência direta entre homens e mulheres, e hoje não mais se fala em trabalho feminino, mas em trabalho da mulher.

O Ministério do Trabalho¹⁰ aponta algumas formas de manifestação de discriminação contra a mulher na esfera do trabalho:

- As mulheres ganham menos do que seus colegas que têm a mesma qualificação;
- São preteridas na ascensão profissional; o superior que impede a promoção de uma funcionária justificando a dificuldade que os demais funcionários teriam em aceitar uma mulher como superior hierárquica;
- Elas têm mais dificuldades no acesso a empregos e na ascensão profissional em razão das responsabilidades familiares;

⁸ Papa João Paulo II, em 1981, segundo reportagem da Revista Veja Especial Mulher – A grande mudança no Brasil. Agosto/Setembro 1994, Editora Abril, pág. 30.

⁹ Reportagem da Revista Veja Especial Mulher – A grande mudança no Brasil. Agosto/Setembro 1994, Editora Abril, pág. 30.

- Estão sujeitas ao assédio sexual como instrumento de pressão no trabalho;

- Além disso, as trabalhadoras sofrem outras formas de discriminação como demissão por motivo de gravidez ou exigências de atestado de esterilização e não-gravidez no ato da admissão.

Todos estes comportamentos discriminatórios vem sendo enfrentados através de proibições legais, que visam fazer com que homens e mulheres tenham igualdade de tratamento.

Porém, esta igualdade de tratamento almejada vem fundada numa visão de que homens e mulheres são plenamente iguais na questão do trabalho e que não haveria qualquer razão, fora a histórica submissão, que justificasse tal comportamento, bastando, para evitá-lo, simplesmente proibi-lo.

Essa é a visão apresentada no artigo II da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

“Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.”

O mesmo documento, porém, reconhece a existência de uma diferença entre homens e mulheres, ao estabelecer no nº 2 do artigo XXV: “A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais.”

A quase totalidade das diferenças físicas entre homens e mulheres ou não têm qualquer influência no desempenho de qualquer trabalho, ou, se têm, podem ser superadas através de diversos mecanismos. Entretanto, uma visão de igualdade plena se revela não apropriada quando se está diante de uma das poucas diferenças sexuais imutáveis, que é a gravidez, conforme aponta Cármen Sáez Lara:

“La situación de embarazo constituye una diferencia sexual inmutable, que impide en este concreto ámbito la existencia de un hombre en similar posición. Los tratos desfavorables a las mujeres por razón de

¹⁰ Dados retirados no sítio do Ministério do Trabalho na internet.

su embarazo constituyen, *por si mismos*. al afectar exclusivamente a las mujeres, una discriminación directa.”¹¹

2 – PROTEÇÃO À MATERNIDADE NO DIREITO DO TRABALHO

2.1 - IMPORTÂNCIA DO TEMA

“O sustento do operário e da sua família. Primeiro ao operário deve dar-se remuneração que baste para o sustento seu e da família. É justo que toda a família, na medida das suas forças, contribua para o seu mantimento, como vemos que fazem as famílias dos lavradores, e também muitas de artistas e pequenos negociantes. Mas é uma iniquidade abusar da idade infantil ou da fraqueza feminina. Às mães de família devem trabalhar em casa ou nas suas adjacências, dando-se aos cuidados domésticos. É um péssimo abuso, que deve a todo custo cessar, o de as obrigar, por causa da mesquinhez do salário paterno, a ganharem a vida fora das paredes domésticas, descuidando os cuidados e deveres próprios e sobretudo a educação dos filhos. Deve, pois, procurar-se, com todas as veras, que os pais de família recebam uma paga bastante a cobrir as despesas originárias da casa.”¹²

A situação ideal traçada por PIO XI no quadragésimo ano da Rerum Novarum não era factível naquela época, tampouco o é hoje. Excluindo a sempre repisada doutrina de que o lugar da mulher é no lar, vemos que a situação presente na década de 30 do século XX não é muito diferente da do início deste século, onde a “mesquinhez do salário” do pai de família, ou mesmo a ausência deste, leva cada vez mais mulheres à busca de trabalho e renda.

¹¹ LARA, Carrnen Sáez, *Mujeres y Mercado de Trabajo — Las discriminaciones directas e indirectas*. Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones, España, 1994.

¹² Papa Pio XI, Encíclica *Quadragésimo Anno*, 15 de maio de 1931.

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro representou uma das mais significativas transformações sociais ocorridas nas últimas décadas.

Segundo estimativas do Banco Mundial, entre 1960 e 1997 as mulheres incrementaram sua participação na força de trabalho total em 126%. Na atualidade, as mulheres ocupam quase a metade da mão de obra do mundo.¹³

Este aumento da participação das mulheres na força de trabalho induz uma mudança na relação entre os gêneros, tanto na família quanto na empresa. A medida em que são mais as mulheres a desempenhar um trabalho remunerado, cresce também o número de homens que compartilham muito mais que antes as tarefas domésticas e as funções de atenção à família, tradicionalmente consideradas femininas. Teoricamente, pois, a medida que aumenta o número de famílias com fontes de ingresso na renda, as mulheres saem de seu papel “familiar” para implicar-se no mundo do “trabalho”, sem que a participação dos homens nas atividades ditas domésticas aumente na mesma proporção. As mulheres, mesmo realizando um trabalho remunerado fora de seus lares, continuam desempenhando uma parte desproporcional das tarefas domésticas. Elas tem agora mais trabalho do que nunca, podendo dizer, sem exagero, que muitas realizam um “segundo turno” laboral a cada dia.¹⁴

Segundo dados da RAIS 1997, de um total de 241 milhões de vínculos, 62,7% eram ocupados por homens. Estes ganhavam, em média, 5,9 salários mínimos, um nível de rendimentos superior ao recebido pelas mulheres (4,6 salários mínimos).

A introdução da variável escolaridade na análise sugere que os ocupados do sexo feminino obtêm um tratamento particular com respeito aos homens. Qualquer que seja o grau de escolaridade e o setor de atividade, os salários das mulheres são inferiores aos dos homens.

¹³ Igualdade de Gênero, Organização Internacional do Trabalho, Primeira edição, pág. 84, 2000, França.

¹⁴ Idem anterior.

Por exemplo, os assalariados masculinos com curso superior completo ganhavam, em média, 17,3 salários mínimos. No caso das mulheres, na mesma faixa de escolaridade, o rendimento médio era de 10,1 salários mínimos.

Parte dessa diferença pode ser explicada pela posição na ocupação. Por exemplo, na Administração Pública - setor de atividade com salários inferiores à média de todas as atividades - o emprego feminino é majoritário. Dos 5,3 milhões de empregados, quase 56% eram só do sexo feminino. Contrariamente, os serviços Industriais de Utilidade Pública - setor com rendimentos médios largamente superiores à média - a participação das mulheres era minoritária: só 16,5%.

Porém, essa maior escolaridade da mulher não é um fator que lhe permita ocupar os postos de trabalho de melhor qualidade, e, quando são comparados os rendimentos no mesmo setor e grau de escolaridade, o diferencial de rendimentos beneficia os homens.

Nas últimas décadas, as mulheres têm conquistado muitas vitórias no campo do trabalho, mas, com o intuito de alcançar um espaço que anteriormente era reservado apenas ao homem, o desejo de ser mãe vem sendo deixado de lado ou até mesmo reprovado por quem leva às últimas consequências o direito da igualdade.

Apesar do grande empenho dos organismos internacionais e dos governos em implantar a igualdade de gêneros no mercado de trabalho, o que se observa é que, a cada dia, são criadas novas normas, em sua maioria para coibir comportamentos discriminatórios por parte dos empregadores.

Assim, se faz necessária a discussão a respeito das normas de proteção à maternidade, sua eficácia como meio de coibir a discriminação da mulher e de proteger a criança, bem como os efeitos sociais, desvendando aquela que seria a melhor alternativa para a solução deste problema.

2.2 – FUNDAMENTOS DA PROTEÇÃO

A questão de gênero é uma idéia bem mais recente do que a questão da percepção da diferença de sexo. Refere-se a diferenças culturais, construídas pela sociedade e apoiadas em diferenças que são inicialmente biológicas. Quais são as diferenças biológicas entre homens e mulheres, se extrairmos tudo o que é social, tudo o que é cultural, tudo o que é história, antropologia e tudo o que é construído pelas sociedades? O que vai restar, no final, de diferenças entre homens e mulheres?

Há algumas autoras feministas que consideram que as únicas diferenças biológicas entre homens e mulheres - aquelas diferenças que não são passíveis de serem transformadas pela cultura e que não são explicadas nem pela cultura, nem pela história - são apenas três: os homens fecundam, o homem tem o poder de ejacular, tem o sêmen que fecunda a mulher; a mulher por sua vez, faz três coisas diferentes dos homens: ela menstrua, ela pari e ela amamenta. São essas as únicas diferenças biológicas fundamentais e essenciais que existem entre homens e mulheres.¹⁵

As normas de proteção à maternidade que versam a respeito do trabalho da mulher estando ela grávida, tornam-se necessárias por que dizem respeito tanto a sua função biológica, como a perpetuação e conservação da espécie.

A maternidade possui uma função social, cujas medidas protetivas visam a garantir à mulher a sua função biológica de ser mãe, evitando determinados riscos que poderiam ameaçar a sua saúde e o desenvolvimento da gravidez e da criança.

“Enfim, o que um homem válido e na força da idade pode fazer, não será equitativo exigí-lo duma mulher ou duma criança.”¹⁶

Neste cenário, as mulheres devem ser vistas nas especificidades e peculiaridades da sua condição social. Ao lado do direito à igualdade, surge também, como direito fundamental, o direito à diferença. Importa o respeito à diferença e à diversidade, o que assegura às mulheres um tratamento especial.¹⁷

¹⁵ ROLLAND, Edna. A Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e na Ocupação no Estado do Rio Grande do Norte.

¹⁶ Papa Leão XIII, Encíclica Rerun Novarum, 15 de maio de 1891.

¹⁷ PIOVESAN, Flávia – reprodução e sexualidade – uma questão de justiça.

As justificativas encontradas pelos autores para a intervenção do Direito, visando a proteção da mulher trabalhadora, são as mais variadas.

Para Amauri Mascaro Nascimento são os seguintes os fundamentos apontados: a) Fundamentos Fisiológicos — A mulher não é dotada da mesma resistência física do homem e sua constituição é mais frágil; b) Fundamento Social — Interessa à sociedade a defesa da família. Por isso que deve ser protegida a maternidade com todas as solicitações daí decorrentes, tais como o problema da amamentação, a questão do repouso durante a gestação e após o parto, a questão da assistência à criança em idade escolar etc.

Arnaldo Süsskind relaciona quatro razões para as medidas protetoras do trabalho feminino: a) o reconhecimento da importância da função da mulher no lar, na execução dos trabalhos domésticos e assistência aos filhos; b) a proteção à maternidade, como direito natural da mulher e base da preservação da raça; c) a defesa da mulher, sob o aspecto biológico; d) a consideração de que o pagamento de salário inferior à mulher atenta contra os princípios da justiça social.

Robortella afirma que a doutrina tradicional costuma apontar fundamentos fisiológicos, morais e familiares, com especial relevo a proteção da maternidade, como justificativa para restrições ao trabalho da mulher e ainda arremata, dizendo que é a fragilidade da mulher no plano físico, psíquico e moral que a doutrina geralmente aponta para explicar as medidas especiais de proteção.

De forma curiosa, porém, viu Segadas Vianna a questão, quando afirma que “a ação decidida de alguns estadistas esclarecidos provocou medidas de proteção à mulher, mas a causa real dessa proteção foi mais a necessidade de impedir que, explorando sem limites o braço da mulher e da criança, as fábricas fossem suprimindo, tanto quanto possível, o braço masculino, provocando a existência de milhares de desempregados que se tornavam em perigo social.”

Aspecto interessante, também, destaca Alice Monteiro de Barros quando observa que “existe um pronunciado da diferença de ponto de vista a respeito de quando termina a proteção necessária às mulheres e quando começa a discriminação. Assim, “em alguns países, como foi visto, proíbe-se o trabalho extraordinário às empregadas, a fim de que disponham de mais tempo para suas atividades do lar, enquanto que em outros, baseando-se em ponto de vista oposto,

têm-se derogadas as proibições existentes a respeito, com a finalidade de eliminar a possível causa de discriminação contra as mulheres”.

2.3 - A PROTEÇÃO DA MATERNIDADE NO BRASIL

No âmbito internacional, a proteção à maternidade consiste em impedir a atividade da mulher em determinadas circunstâncias e durante um certo período de tempo. A finalidade do instituto é garantir à mulher a proteção necessária durante a gestação, no período da amamentação e parto.

2.3.1 - A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A Constituição Federal de 1988 assim delimita a proteção à maternidade:

Art. 7º.....

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

XIX – Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

(...)

XXV – Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

ADCT

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - ...

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa

.....

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.”

O que o inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal estabelece é a licença maternidade, período de 120 dias durante o qual, na doutrina de Arnaldo Süssekind¹⁸, ocorre a suspensão do contrato de trabalho, recebendo a mulher o salário-maternidade, que é regulado pela Lei 8.213/91.

2.3.2 - CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Convenção nº 3 da Organização Internacional do Trabalho, de 1919, previu que o pagamento das prestações para a manutenção da empregada e de seu filho, deverá ser feito por um sistema de seguro social ou pelo Estado.

A Convenção n. 103, de 1952. reviu a Convenção nº 3, dispondo que:

“em caso algum o empregador deverá ficar pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas à mulher que emprega.”

A Convenção nº 171 da Organização Internacional do Trabalho, que trata do Trabalho Noturno, que entrou em vigor para o Brasil em 18/12/2003 – data do depósito do instrumento de ratificação – também oferece, em seu artigo 7, proteção especial à empregada gestante, que poderá, por indicação médica, ser transferida do horário noturno para o diurno.

2.3.3 – LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL – SALÁRIO MATERNIDADE

Inicialmente, quem pagava o período de afastamento da empregada gestante era o empregador. A Lei n. 6.136. de 7 de novembro de 1974, transferiu

¹⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho, pág. 271, 2ª Ed., Renovar, Rio de Janeiro, 2001.

para a Previdência Social a responsabilidade do pagamento da licença gestante, que passou a ser benefício previdenciário, custeado pelas contribuições patronais calculadas sobre a folha de salário.

A partir desta alteração, o empregador passou a pagar à empregada os salários devidos no período de licença maternidade, e os descontava dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social, ficando responsável, durante o período da licença, pelos recolhimentos da contribuição previdenciária, descontada do valor pago, e pelo pagamento dos encargos sociais normalmente incidentes.

Mesmo com a nova Lei de Planos e Benefícios da Previdência (Lei 8.213/91), à exceção da empregada doméstica e da segurada especial, o sistema de pagamento do salário maternidade continuou o mesmo, ou seja, era pago pelo empregador e descontado dos valores recolhidos por ele para a previdência.

Essa situação foi modificada pela Lei 9.876/99 que, alterando o artigo 71 da Lei 8.213/91, estabeleceu que o pagamento do salário maternidade seria feito diretamente pela Previdência Social.

Essa alteração legislativa causou sérios transtornos para as mães, retirando a facilidade habitual do recebimento do salário diretamente pelo empregador.

Aparentemente houve uma interpretação equivocada da Convenção nº 103. Referida norma internacional exclui do empregador somente o custo do salário-maternidade, o que deixou de lhe ser imputado desde a Lei 6.136/74.

Ressuscitando o sistema de pagamento direto pelo empregador mediante compensação, a Lei 10.710/2003 restabeleceu o pagamento do salário-maternidade diretamente pela empresa, que efetua a compensação quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários.

A Subseção VII, da Lei 8.213/91, que trata do salário-maternidade, tem hoje a seguinte redação, dada pelas leis nºs 10.421/2002 e 10.710/2003:

Subseção VII

Do Salário-Maternidade

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e

oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. (Redação dada pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997) (Redação dada pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

Art. 71-A. À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1(um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade. (Incluído pela Lei nº 10.421, de 15.4.2002)

Parágrafo único. O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral. (Redação dada pela lei nº 9.876, de 26.11.99)

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando 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. (Redação dada pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

§ 2º A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

§ 3º O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa será pago diretamente pela Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

Art. 73. Assegurado o valor de um salário-mínimo, o salário-maternidade para as demais seguradas, pago diretamente pela Previdência Social, consistirá: (Redação dada pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

I - em um valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, para a segurada empregada doméstica; (***Inciso Incluído pela Lei nº 9.876, de 26.11.99***)

II - em um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual, para a segurada especial; (***Inciso Incluído pela Lei nº 9.876, de 26.11.99***)

III - em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, para as demais seguradas." (***Inciso Incluído pela Lei nº 9.876, de 26.11.99***)

O pagamento do salário maternidade pelo empregador, mediante compensação, porém, é aplicável somente a empregada gestante. Para a mãe adotante (segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança - que passou a ter direito ao salário-maternidade com o advento da Lei nº 10.421/2002), o pagamento continua sendo feito diretamente pela Previdência Social.

Para a trabalhadora avulsa, assim como a empregada gestante, o salário-maternidade é pago no valor integral do salário. A diferença para a trabalhadora avulsa é que o pagamento é feito diretamente pela Previdência Social.

As demais seguradas da Previdência (domésticas, as seguradas especiais e contribuintes individuais - aí incluídas as trabalhadoras autônomas e eventuais), tem a garantia de pagamento mínimo no valor de um salário mínimo, podendo ser valor maior conforme o cálculo previsto nos incisos I, II e III do artigo 73 da Lei 8.213/91.

A primeira redação da Subseção VII do Plano de Benefícios da Previdência (Lei nº 8.213/91) estabelecia que tinham direito ao salário maternidade a segurada empregada, a trabalhadora avulsa e a empregada doméstica. A Lei nº 8.861/94 ampliou o benefício também para a segurada especial. Por fim, a Lei nº 9.876/99, simplificando a redação do artigo 71 da Lei 8.213/91, diz que o benefício é devido à **segurada da previdência social**, englobando, portanto, as empregadas, as domésticas, as trabalhadoras avulsas, as seguradas especiais e aquelas contribuintes individuais, aí incluídas as trabalhadoras autônomas e eventuais (art. 12 da Lei 8.213/91, com a redação da Lei 9.876/99).

2.3.4 - A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A CLT, em sua Seção V, regula a proteção à maternidade, a partir do artigo 391:

Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 392 - É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto. *(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

As 12 semanas previstas pelo artigo 392 da Consolidação foram ampliados pela redação do inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Os dispositivos constitucionais, a CLT, e a Lei da Previdência Social, não exigem que a criança nasça com vida para que a empregada tenha direito ao salário-maternidade, bem como à garantia no emprego. A justificativa é no sentido de que a gestação ocasiona os transtornos físicos e psíquicos na mulher.

Em casos especiais, será permitida à empregada gestante a alteração de função, pressupondo a existência de motivo grave e comprovado por autoridade médica competente, bem como rescindir o contrato de trabalho quando for prejudicial a saúde, sem que haja cumprimento do aviso prévio à empresa e, conseqüentemente, o não recebimento da devida indenização.

Ocorrendo o falecimento da empregada, dá-se a extinção do contrato de trabalho. A doutrina e a jurisprudência vem se dividindo, ora apontando não existir, após o falecimento, a obrigação do pagamento do período correspondente, ora entendendo deve ser assegurado o pagamento do salário-maternidade, até o final desse período, ao cônjuge supérstite em benefício do herdeiro recém-nascido.

Certo que o inciso I do artigo 7º da Constituição que protege a relação de emprego contra dispensa arbitrária ou sem justa causa não chega até a gestante *. Mas a proteção à maternidade constitui direito social assegurado no artigo 6º e o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, no artigo 10, ressaltou que enquanto não for promulgada a lei complementar que dê efetividade à proteção do emprego, “fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto” (inciso II, alínea “b”). Diante disso, entende-se que a empregada doméstica teria apenas a licença-maternidade, mas não a garantia do emprego¹⁹.

2.3.5 - JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O Tribunal Superior do Trabalho possui alguns verbetes que tratam direta ou indiretamente da proteção à maternidade:

No que tange à estabilidade, a Orientação Jurisprudencial nº 88, da Seção de Dissídios Individuais do TST, pôs fim à discussão sobre a necessidade de conhecimento do empregador sobre o estado de gestação da empregada, para fim de garantia da estabilidade:

Nº 88. Gestante. Estabilidade provisória. (Inserido em 28.04.1997) O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, *salvo previsão contrária em norma coletiva, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. (art. 10, II, "b", ADCT).

* A ausência de cumprimento da obrigação de comunicar à empregadora o estado gravídico, em determinado prazo após a rescisão, conforme previsto em norma coletiva que condiciona a estabilidade a esta comunicação, afasta o direito à indenização decorrente da estabilidade.

Trata-se da adoção da concepção objetiva, segundo a qual a garantia, pela sua finalidade social, independe, para que se efetive, da comunicação da gravidez.

¹⁹ AROUCA, José Carlos. Empregada doméstica e a proteção à maternidade, in Revista da AMATRA II, Ano III, nº 7 – Outubro de 2002, pág. 41/42.

Esta, sempre que constatada, é bastante para atribuir a gestante todos os direitos desde a concepção.

Outra discussão que chegou ao TST foi qual o efeito deveria ser dado ao reconhecimento, em juízo, da garantia de emprego da gestante, se reintegração ou se indenização equivalente ao período estabilitário. Inicialmente o posicionamento do TST foi no sentido de afastar a possibilidade de reintegração, conforme se observa da redação original do Enunciado nº 244 (Res. 15/1985, DJ 09.12.1985), que assim previa:

Nº 244 A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos.

O sentido da redação original era, na verdade, de não interferir no poder diretivo do empregador, vez que, após o curso da ação trabalhista, que geralmente sobrevive ao período de estabilidade gestante, a determinação de reintegração significaria, por via oblíqua, a extensão do período de estabilidade.

Porém, a redação deixava dúvidas sobre o real posicionamento do TST, vez que transparecia que o Tribunal havia excluído totalmente a possibilidade de reintegração, em existindo a estabilidade.

Esclarecendo sua posição, o TST alterou (através da Res. 121/2003, publicada no DJ 21.11.2003), a redação do Enunciado nº 244, que hoje é a seguinte:

Nº 244 Gestante. Garantia de emprego. A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

A Orientação Jurisprudencial nº 40, da Seção de Dissídios Individuais (Subseção 1), que trata da aquisição da estabilidade no curso do aviso prévio, também tem aplicação no caso da empregada gestante:

Nº 40. Estabilidade. Aquisição no período do aviso prévio. Não reconhecida. (Inserido em 28.11.1995) A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias.

A gravidez adquirida no curso de contrato de experiência também não assegura a estabilidade à empregada. Este posicionamento está expresso na Orientação Jurisprudencial nº 196 da SDI-1/TST:

Nº 196. Gestante. Contrato de experiência. Estabilidade provisória. Não-assegurada. (Inserido em 08.11.2000)

3 – INEFICÁCIA DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

3.1 – O COMPORTAMENTO EMPRESARIAL E A REAÇÃO DA LEI

No Brasil, a extensão da proteção dada à maternidade, na prática, levou ao comprometimento do mercado de trabalho da mulher. Algumas empresas passaram a exigir testes de gravidez ou atestados de esterilização para contratação de empregadas. Foi necessária a edição da Lei n. 9.029/95, criminalizando a prática e vedando qualquer procedimento patronal tendente a induzir à esterilização genética ou à promoção do controle da natalidade, para que diminuíssem as denúncias chegadas à Procuradoria do Trabalho.

Outros comportamentos das empresas exigiram atuação do Ministério Público do Trabalho. Novamente foi necessária uma norma no sentido de eliminar as diferenças de remuneração pelo trabalho prestado por homem e mulher, ou seja, afastar a discriminação fundada em gênero, foi a Lei 9.799/99 que acrescentou o

artigo 373-A à CLT, inserindo novas regras para o acesso da mulher ao mercado de trabalho:

Art. 373 A - Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja preferência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou incentivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

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

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais da mulher.

O conteúdo das normas citadas dão a dimensão da ação de empresas e empregadores no sentido de eliminar os efeitos da proteção legal da maternidade.

3.2 – EFEITOS DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE PARA O MERCADO DE TRABALHO DA MULHER E PARA A MULHER

O modo certo de balancear trabalho e vida familiar é a questão que atormenta as mulheres desde que elas começaram a disputar bons empregos, há pouco mais de duas décadas – e ainda não se encontrou a resposta. É uma maldade da natureza com as mulheres que os melhores anos para a construção de uma carreira coincidam com os melhores anos para ter filhos. Há aquelas que simplesmente adotam o modelo masculino de deixar tudo o mais de lado e se concentrar na carreira. É uma atitude que pesa no futuro. Adiar a maternidade pode resultar numa vida sem filhos, visto que a capacidade de engravidar da mulher entra em declínio perto dos 30 anos e se torna crítica lá pelos 45. É verdade que se pode viver perfeitamente sem filhos, sobretudo se o trabalho é envolvente e gratificante. Mas é natural que pessoas sem prole cheguem à velhice com a sensação de um buraco afetivo em sua vida²⁰.

Por cobrança do empregador, e muitas vezes delas próprias, grande número de mulheres se sente na obrigação de trabalhar em dobro quando estão grávidas. Outras antecipam a volta da licença-maternidade, com medo de perder espaço conquistado.

Segundo a matéria citada, em consulta feita em 100 das 500 maiores empresas do Brasil, 97% têm mulheres em algum tipo de cargo de chefia. Ainda segundo a reportagem, a presença feminina se faz visível na diretoria de metade dessas empresas, mas as mulheres são minoritárias entre os melhores salários.

Segundo pesquisa do Instituto Ethos em parceria com a Fundação Getúlio Vargas, apenas 6% dos cargos de alto comando na iniciativa privada estão nas mãos de mulheres. Nos Estados Unidos, entre as 500 maiores empresas do ranking da revista *Fortune*, há apenas onze mulheres em cargos de alto comando.

A economista da Universidade de Harvard, Sylvia Ann Hewlett, realizou uma pesquisa em 2001 e verificou que mais da metade das executivas americanas

²⁰ Com filhos no currículo. Gabriela Carelli, Revista Veja, Editora Abril, edição 1789, ano 36, nº 6, 12 de fevereiro de 2003, págs. 59, 60, 61.

não tinham filhos por pressão da carreira. E, embora atingissem o auge da profissão, eram frustradas²¹.

Apesar das peculiaridades da mulher, a sua presença no mundo do trabalho é encarada de maneira equivocada. O empregador espera do trabalhador ideal que este tenha certas qualidades que são tradicionalmente consideradas “masculinas”: que ele (ou ela) anteponha a tudo a sua carreira profissional; que centre sua vida no trabalho; que esteja em condições de dedicar ao trabalho longas jornadas para adaptar-se ao rápido ritmo de produção que requer um mercado globalizado; que possa ajustar sua vida familiar às exigências do trabalho, quando este o exija; e que, por fim, não esteja comprometido por obrigações familiares que reclamem sua dedicação a elas. Assim, apesar de haver incorporado as mulheres na força de trabalho, o empregador segue buscando o homem em seu modelo tradicional de divisão de trabalho entre “homem provedor de renda da família - mulher construtora da família”²².

Essa idéia de “trabalhador ideal” com qualidades “masculinas” é discriminatória tanto contra as mulheres como contra os homens com responsabilidades familiares. O que quer dizer que as percepções sociais sobre o trabalho e a família não mudaram no mesmo ritmo com que se transformou o mercado de trabalho com a maior participação das mulheres. Isso traz consigo toda uma série de conseqüências:

- **Separação artificial de trabalho e família:** o qual leva a um maior stress e redução da produtividade da empresa porque, embora desempenhem seu trabalho, os trabalhadores estão inquietos e preocupados com as funções de assistência que devem prestar a seus familiares. Isto, por sua vez, dá lugar a um elevado índice de abandonos do mercado de trabalho, vez que muitos trabalhadores e principalmente trabalhadoras, incapazes de conciliar o trabalho na empresa com suas obrigações familiares, são demitidos ou abandonam seus empregos. A perda desses trabalhadores significa para a empresa também a perda de capital investido na

²¹ HEWLETT, Sylvia Ann. *Creating a Life. Professional Women and the Quest for Children*, 2002.

²² Igualdade de Gênero, OIT, pág. 84/85, Primeira Edição, 2000, França.

formação da mão-de-obra especializada, já que um novo empregado exigirá nova formação.

- **Discriminação na empresa:** É bem maior o número de mulheres, e não de homens, que possuem responsabilidades com questões familiares. De outro lado, são elas que dão a luz e necessitam deixar o trabalho durante certos períodos de tempo. Nestas condições é muito difícil superar a inveterada discriminação contra as mulheres nas empresas, derivada de seu papel na reprodução e de tradicionais atribuições femininas.

- **Adaptação do trabalho às responsabilidades com a família:** Para atender aos seus deveres de prestação de cuidados aos familiares, muitas mulheres trabalham a tempo parcial, porém os trabalhadores a tempo parcial raramente gozam das mesmas condições de trabalho e direitos equivalentes aos dos trabalhadores de jornada completa.

No sítio do Ministério do Trabalho encontramos a relação das chamadas “principais realizações governamentais”, de onde retiramos as seguintes:

- Campanha Brasil, Gênero e Raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades.
- Sensibilização de mediadores.
- Inserção do tema discriminação e da Convenção 111 nos Grupos de Trabalho sobre o Sistema Nacional de Emprego.
- Análise estatísticas do mercado de trabalho (RAIS), com enfoque de gênero.
- Estatísticas de fiscalização referentes ao quantitativo de empregados desagregados por sexo.
- Ações específicas de fiscalização, nas atividades com expressiva participação de mão-de-obra feminina.
- Protocolo "Mulher, Educação e Trabalho", assinado com o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM/Ministério da Justiça.
- Protocolo para ampliação de políticas de igualdade racial e étnica para o mercado de trabalho, em torno da qualificação profissional e geração de trabalho e

renda. Assinado com a Secretaria de Estado dos Direitos Humanos/ Ministério da Justiça.

- Projetos na área de qualificação profissional critérios de atendimento preferencial sexo, idade, raça/cor; pessoas com necessidades especiais de visão, locomoção, audição e mentais; pobreza; escolaridade.
- Projeto de cooperação técnica com a OIT - Avanço conceitual e metodológico na formação profissional no campo da certificação e da diversidade.

Da leitura dessas chamadas “realizações governamentais” verificamos um comportamento basicamente programático, sem efeito prático no mundo do trabalho. Essa ineficácia da ação governamental pode ser medida em números:

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2002, realizada pelo IBGE, revela avanços na educação dos brasileiros, mas traz números negativos para as mulheres. Mesmo estudando mais, elas continuam a ganhar bem menos do que os homens.

A escolaridade média cresceu no Brasil, de 6,7 anos para 6,9. Entre as mulheres ocupadas, é de 7 anos e meio, mas entre os homens fica em 6 anos e meio. E elas continuam a ganhar 50% menos que os homens. A renda média do trabalhador está em R\$ 400, mas os homens ficam com R\$ 541 e as mulheres com R\$ 270.

De outro lado, a proteção à maternidade é para poucas. Por se tratar de benefício previdenciário, nos termos do artigo 71 e seguintes da Lei 8.213/91, somente é devido à segurada. O número de contribuintes inscritos nos institutos da Previdência aumentou 2,4% em 2002 na comparação com 2001, porém, o número de contribuintes totaliza 45,2% da população ocupada, ou seja, 54,8% dos trabalhadores não contribuía em 2002. Estatísticas demonstram que o mercado de trabalho praticamente se divide igualmente entre homens e mulheres, assim, metade das mulheres economicamente ativas não tem acesso ao benefício do salário maternidade. Os dados constam da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2002, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

É bem verdade que a discriminação da mulher não é originada apenas pelas leis consideradas protetoras. Outros fatores existem que contribuem grandemente para sua manutenção e dificultam sumamente sua total erradicação, como, por exemplo, os de natureza política, econômica, social, religiosa e cultural, entre outros.

4 – EM BUSCA DA EFETIVIDADE

4.1 - TENDÊNCIA LEGISLATIVA E REFORMA TRABALHISTA

Existem variadas propostas para alteração das normas que tratam da licença maternidade, em sua maioria projetando uma ampliação do benefício.

Alguns exemplos de matérias em tramitação na Câmara e no Senado:

- o Projeto de Lei do Senado 000600/1999, de autoria do Senador Luiz Pontes, que acrescenta parágrafo único ao art. 393 da Consolidação das Leis do Trabalho para assegurar o pagamento dos salários à empregada gestante, demitida sem justa causa, até cinco meses após o parto;
- Projeto de Lei 1456/1999, de autoria do Deputado Federal Ademir Lucas, que altera o art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para permitir a concessão do salário-maternidade ao responsável legal pelo menor em caso de falecimento da mãe durante o parto ou pelo período em que o benefício foi concedido;
- Projeto de Lei 2112/1999, de autoria do Deputado Eduardo Jorge, que amplia a licença maternidade para mães de recém-nascidos prematuros e permite que elas acompanhem seus filhos na maternidade, completando a gestação "extra-uterina";
- Projeto de Lei 2520/2000, do então Deputado Paulo Paim, que altera a redação do art. 72 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para determinar que o salário-maternidade da trabalhadora avulsa seja pago diretamente pela empresa;

- Projeto de Lei 3784/2000, do Deputado Gessivaldo Isaías, estabelecendo o pagamento da gratificação natalina à trabalhadora gestante, dentro de trinta dias do início de sua licença-maternidade;
- De outro lado, há os que afirmam que os fundamentos que nortearam e ainda norteiam certas legislações, ditas protetoras, em alguns países, se justificaram talvez em determinada época, havendo, hodiernamente, uma tendência para eliminar, especialmente nos países avançados, todas as restrições consideradas protetoras, no sentido de afastar qualquer idéia de discriminação, com vistas a uma plena igualdade de direitos do homem e da mulher.

A igualdade no trabalho, que melhor poderia ser enunciada como igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de trabalho, é antiga aspiração do ser humano, preconizada na Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 10.12.1948, segundo a qual todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos e têm direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho, bem como à proteção contra o desemprego.

Igualdade no trabalho pode ser entendida como oportunidades iguais, como bem dispôs a Declaração de Filadélfia (1944), ao afirmar que “todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de perseguir seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual com liberdade e dignidade, segurança econômica e iguais oportunidades.”

Há uma certa maioria quando se fala na necessidade de reforma da legislação trabalhista, a fim de promover uma atualização. Porém, quando se desce aos detalhes e aos pontos a serem alterados, a velha rivalidade entre capital e trabalho aflora. Os empregadores defendem a tese que se aproxima da desregulamentação, enquanto os trabalhadores buscam a manutenção de direitos históricos e ampliação da proteção.

Existe uma comissão no Ministério do Trabalho que estuda a proposta para uma reforma trabalhista, a qual apenas iniciou seu trabalho.

4.2 – INICIATIVAS PRIVADAS E DIREITO COMPARADO

Algumas empresas demonstram preocupação com a questão do gênero, implementando programas voltados para a igualdade como filosofia de desenvolvimento pessoal. Alguns programas possuem mais apelo promocional do que de realmente eficácia para solucionar a questão, como o caso de uma multinacional americana do ramo de componentes eletrônicos, que usa questionários para identificar situações de discriminação que, quando identificadas, põem frente a frente as pessoas envolvidas a fim de eliminar o conflito.

A mesma empresa justifica a dificuldade de recrutar mulheres para preencher cargos na empresa pela ausência de mulheres com a especialização necessária, citando o exemplo da quantidade de formandos em engenharia eletrônica, onde do total de 135 formandos, apenas 5 são mulheres²³.

Outra empresa multinacional importante do ramo de higiene e saúde, identificou, a partir de uma reclamação feita numa reunião com um grupo de operários, que das 120 promoções ocorridas na empresa, apenas 25 foram para mulheres. Houve uma mudança, e com uma política voltada para a igualdade, no ano seguinte, das 200 promoções, 85 foram de mulheres.

Apesar desse comportamento, a própria empresa reconhece a dificuldade de promover a igualdade quando se trata de cargos de gerência. Afirma que existem determinados requisitos para se atingir determinados postos na empresa, e que no caso das mulheres, um dos impeditivos ao acesso está relacionado com impedimentos familiares.

A empresa possui em seu quadro de funcionários 50% de mulheres, mas da média para a alta gerência, são identificados vários casos de mulheres com conflito entre a possibilidade profissional e a situação familiar, ou que possuem outros tipos de compromissos familiares que impedem a mobilidade, impedindo a ascensão na carreira²⁴.

²³ Dados do sítio do Ministério do Trabalho e Emprego na internet.

²⁴ Idem anterior.

A solução que os países da Europa têm encontrado para garantir à mulher o tempo necessário para o cuidado dos filhos e, concomitantemente, sua realização profissional, é a criação e ampliação dos chamados “empregos de tempo parcial”, que variam de 4 a 20 horas semanais.

Tais postos de trabalho são previstos, percentualmente em acordos ou convenções coletivas de trabalho, conforme o setor produtivo. E a prática tem demonstrado que 90% dos postulantes desses empregos são mães de família, com filhos para cuidar.

As novas realidades reclamam novas iniciativas por parte dos empregadores e das autoridades. A convenção da OIT sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 (nº 156), busca promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego entre os trabalhadores com responsabilidades familiares e aqueles que não as possui.

Os enfoques mais inovadores para abordar o problema trabalho-família tem surgido na iniciativa privada. Parte deste esforço é fruto da conscientização das empresa para sua responsabilidade social. O mais importante de tudo, porém, é que essas experiências têm demonstrado que as políticas destinadas a conciliar trabalho e vida familiar são um meio eficaz para melhorar a dedicação e a produtividade dos trabalhadores.

A Organização Internacional do Trabalho identificou algumas iniciativas que vem produzindo resultados positivos na promoção da igualdade de gêneros²⁵:

- atenção às crianças;
- atenção aos idosos;
- licença parental e por maternidade;
- apoio às mulheres na maternidade e na volta ao trabalho;
- horários flexíveis de entrada e saída do trabalho;
- acordos flexíveis de (permisos);

²⁵ INICIATIVAS TRABALHO-FAMÍLIA – MEDIDAS PARA PROMOVER A IGUALDADE (Igualdade de Gênero, OIT, 1ª Ed., pág. 85, França, 2000.

- planos de interrupção da carreira profissional;
- teletrabalho, trabalho a domicílio, etc.

Em evento promovido pelo Ministério do Trabalho em 1999, para a discussão de ações a serem desenvolvidas em prol da igualdade no trabalho, destacou-se o modelo apresentado pelo Diretor de Recursos Humanos da empresa multinacional Levi Strauss do Brasil Ltda, Sr. Benedito A. Pagani, que informou que em meados dos anos oitenta a companhia tinha obrigação de enviar quadros para a matriz com os percentuais de mulheres e negros com posição de gerência na empresa. A matriz exigia essa postura, não sendo um ato de boa vontade da gerência local.

Em 1990 a empresa no Brasil iniciou a implantação de políticas mais orientadas pela matriz e mais específicas:

- Política de emprego que valoriza a força de trabalho altamente qualificada e amplamente diversificada. Uma diversidade ampla que contempla, além de mulheres e negros, preferências sexuais, religião, o que Pagani chamou de incapacidades, e outras;
- Compromisso da organização com a igualdade de oportunidades em todos os níveis da organização;
- Política de Ação Afirmativa de igualdade de oportunidades: atingir mulheres e negros especificamente;
- Políticas de promoção e transferência: compromisso da empresa com a diversidade, promoção de igualdade etc., específicas, orientadas a diversidade.

Pagani afirma que ocorreram muitos problemas com a gerência local durante o processo de implantação dessas políticas. O assunto era considerado “uma piada”, que esse era um “assunto para a matriz”, que “no Brasil não daria certo, pois haveria mais discriminação”.

Na época, a filial brasileira tinha como Presidente um italiano que respeitava a filosofia da empresa, e uma Diretoria de Recursos Humanos americana, que, conforme informa Pagani, se empenhou muito para que a política fosse

implementada. Apesar desse esforço, o processo de implantação foi muito desgastante e pesado, muito ironizado por parte das Gerências, até que se conseguisse avançar nesse programa.

Foi ingenuidade da gerência acreditar que a política por si só faria as pessoas mudarem. A empresa, então, definiu uma série de programas que tocam nesse assunto, tais como:

- Programa de Liderança, que toca especificamente na questão da diversidade;
- Treinamento sobre Ética com Diversidade;

A companhia achou que, definindo melhor os conceitos e trabalhando habilidades, poderia avançar nesse aspecto. A questão da diversidade é tratada em três momentos. O primeiro, onde o indivíduo faz uma reflexão sobre o tema; o segundo, onde é confrontado com a situação e, terceiro, um conjunto de uma situação organizacional explorada nesse programa.

A orientação da matriz é a de que as leis locais devem ser cumpridas, conjunto de normas e leis que falam da discriminação.

Pagani questiona: “Por que esse conjunto de coisas não anda direito? Porque as pessoas resistem à questão da diversidade. No papel não há como negar que a diversidade é boa e até como objetivo de negócio a diversidade é importante. As pessoas individualmente entendem isso mas, no momento da ação, elas resistem. Por que as pessoas resistem? Isso exige uma mudança de comportamento de cada indivíduo na organização. Não é possível obrigar um gerente a mudar através de normas e procedimentos. É diferente quando a pessoa, do fundo do coração, dá suporte àquele que é diferente dele. Isso pega fundo nas pessoas. Gera insegurança. Ao conversar com família e amigos fica inseguro. Ele tem um sistema de valores no qual foi educado e é difícil mudar seu comportamento. Não podemos esquecer o tipo de país em que vivemos: cultura branca dominante, machista etc. Isso vem para dentro da empresa que está integrada nesse meio cultural. As pessoas têm medo de parecerem ridículas e não há reforço dos seus pares para a mudança. Conseguem se convencer como objetivo de negócio mas, no

momento da ação, não aplicam. Exige mudança pessoal muito grande na organização.”

Do exame da política da Levi Strauss quanto à diversidade, observa-se que é necessário ir além das leis e das normas. É preciso uma vontade, uma obrigação moral de fazer a coisa certa.

A forma de trabalhar o assunto tem início com as lideranças da empresa. Pagani explica: “Os líderes precisam se sentir confortáveis com o assunto. Examinando com eles os pontos incômodos sobre o assunto. O pior problema para implantar um programa de diversidade na empresa é quando não se tem o apoio da liderança. Pode-se ter o programa mas, se o presidente ou gerente fizer uma piada ou não aceitar, o programa acabou. Deve-se ter um apoio efetivo da liderança dentro da empresa. Fazendo o acompanhamento com os líderes o ciclo se repete.”

A Levi Strauss fez uma opção entre duas possíveis: ou esperar pela evolução de uma sociedade que há milhares de anos vem sendo educada com base na supremacia do gênero masculino sobre o feminino, ou promover a reeducação e a mudança de paradigmas de seus funcionários, que foi a opção escolhida.

A vontade de promover a igualdade exige investimentos. Nos primeiros dez anos de implantação do programa, a empresa, como um todo, investiu US\$19 milhões em programas de treinamento e educação para a força de trabalho. Somente no Brasil foram gastas cerca de US\$ 800 mil. É preciso ser alocado tempo das pessoas para isso, tem que parar o tempo produtivo das pessoas para que se dediquem ao programa. Deve-se gastar dinheiro com educação e criar habilidades para que as pessoas possam trabalhar com o tema.

4.3 - NOSSA PROPOSTA

4.3.1 – DEVEMOS ENFRENTAR O PROBLEMA

“Nenhuma lei humana poderia apagar de qualquer forma o direito natural e primordial de todo homem ao casamento, nem circunscrever o fim principal para que ele foi estabelecido desde a origem: “Crescei e multiplicai-vos”²⁶.

A Declaração e a Plataforma de Ação de Pequim de 1995 endossam a concepção de que o direito à reprodução está entre os direitos humanos fundamentais, acrescentando-lhe a idéia da interdependência e indivisibilidade dos direitos humanos, ao afirmar que “na maior parte dos países a violação dos direitos reprodutivos das mulheres limita dramaticamente as oportunidades destas últimas na vida pública e privada, no seu acesso à educação e o seu pleno exercício dos demais direitos”.

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 226, parágrafo 7º, está afinada com os parâmetros internacionais, na medida em que afirma o planejamento familiar como livre decisão do casal, cabendo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício deste direito e estando vedada qualquer coerção.

Assim, quando se fala em proteção à maternidade, está a se falar de proteção de direitos reprodutivos, da proteção da liberdade, da família, da proteção da vida, da proteção do futuro da humanidade.

A igualdade pregada entre homens e mulheres jamais pode ser entendida na sua literalidade. Não podemos resolver o problema da ineficácia das norma de proteção, por exemplo, radicalmente igualando o prazo de licença paternidade ao de licença maternidade, já que criaríamos outro tipo de discriminação: entre casados e solteiros; também não resolve o problema a operação inversa, de igualar a licença maternidade aos atuais cinco dias de licença paternidade, vez que condenaríamos as mulheres, ou a renunciar totalmente à gravidez em razão do trabalho, ou a renunciar ao trabalho para ser mãe.

Conforme abordamos no item 1.2, citando o pensamento de Carmen Sáez Lara²⁷, a situação da gravidez é uma diferença sexual imutável, que afasta a

²⁶ Papa Leão XIII, Encíclica Rerun Novarum, 15 de maio de 1891.

²⁷ LARA, Carmen Sáez, *Mujeres y Mercado de Trabajo — Las discriminaciones directas e indirectas*. Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones, España, 1994.

igualdade literal de gêneros, pelo simples fato de não existir homem em situação similar. A discriminação das mulheres trabalhadoras grávidas constituem, por si só, exclusividade feminina, uma discriminação direta.

4.3.2 – MUDANÇA DE PARADIGMA

A solução a ser encontrada está em conformidade com a questão proposta: como dar eficácia e efetividade às normas de proteção à maternidade?

Não devemos falar em redução da proteção à maternidade, tampouco da ampliação de seus efeitos para o homem. A proteção oferecida pela legislação é, no meu entender, suficiente na forma e no objeto. Torná-la eficaz é a resposta.

A nossa proposta para a solução do problema da eficácia das normas de proteção à maternidade passa primeiramente por uma mudança na maneira de encarar a questão. Uma mudança de paradigmas.

A expressão “proteção à maternidade” dá uma idéia de um fato impessoal, que aparentemente atinge a todos mas que não atinge a ninguém.

“Maternidade” refere-se mais diretamente ao laço de parentesco que une a mãe ao filho. Essa proteção à maternidade é consequência secundária da proteção que é o real objeto do Direito do Trabalho: a mãe trabalhadora.

A proteção da maternidade é um objeto que transcende o campo trabalhista, que tem por objeto básico a relação entre o trabalhador e o empregado. “Maternidade” engloba o direito à vida, à liberdade, à reprodução e a própria existência da humanidade. Por essa razão, a expressão “proteção à maternidade” não serve aos propósitos e ao objeto do Direito do Trabalho.

As palavras em direito tem papel fundamental, elas servem para identificar e individualizar os institutos objeto de estudo e de disciplina normativa. No âmbito do Direito do Trabalho, a expressão mais correta, aquela que realmente demonstra o objeto que a norma visa proteger, e que possui maior força de afetar o consciente e o subconsciente do empregador e da sociedade, é a expressão “**proteção da mãe trabalhadora**”.

A palavra “mãe” possui a força capaz de despertar, no empregador e na sociedade, a exata dimensão da norma de proteção.

Estabelecido o novo paradigma “proteção da mãe trabalhadora”, passemos a examinar como é possível tornar eficaz esta proteção.

4.3.3 – A SOLUÇÃO

Do que examinamos até agora podemos concluir que a questão da discriminação da mulher pelo fato de ser mãe ou de se tornar mãe está intimamente ligada ao universo cultural da sociedade.

Não é por falta de normas de proteção que as mães sofrem a discriminação. É pelo senso coletivo da sociedade, que historicamente valoriza a figura masculina e menospreza a feminina.

Esperar que o decurso do tempo traga as mudanças é transferir a solução indefinidamente para depois.

Normas não se tornam eficazes por si. As normas são expressão de um Estado organizado. As normas se tornam eficazes mediante a ação do Estado em fazer cumprir suas prescrições.

Mudar comportamentos não é uma missão fácil. A escravidão no Brasil, por exemplo, foi abolida formalmente em 1888. Hoje, 116 (cento e dezesseis) anos depois, ainda existem senzalas e escravos em fazendas a poucos quilômetros de grandes cidades e, pior, escravidão dentro de grandes centros urbanos, onde domésticas trabalham pela comida e por uma cama num cubículo. Porque esta situação perdura por tanto tempo? A resposta é que o Estado, na época da abolição – e ainda hoje - não possui meios eficazes de fiscalizar a tudo e a todos.

É o que ocorre com a proteção da mãe trabalhadora. Existem as normas, mas sua obediência muitas vezes tardia, somente é obtida através da atuação do judiciário trabalhista, o que não atende ao objetivo da norma, que visa proteger a mãe no período da gestação e logo após o parto.

Vivemos num país continental. Criar um aparato de fiscalização *in loco* capaz de atingir a todas as trabalhadoras não é possível senão em algumas gerações.

A eficácia das normas de proteção da mãe trabalhadora será obtida através da adoção das seguintes ações:

- Para efeito a longo prazo: inclusão obrigatória da discussão de gênero em todos os níveis de educação, desde a infância até o nível superior;
- Para efeito a médio prazo: inclusão obrigatória da discussão de gênero em todos os cursos voltados para formação de líderes e executivos, inclusive promovidos mediante a iniciativa do Estado;
- Para efeito a curto prazo: estabelecimento da obrigatoriedade de a trabalhadora informar ao empregador o estado de gravidez assim que tome conhecimento, sem prejuízo da proteção devida desde a concepção, estabelecendo para o empregador, sob pena de pesada multa, a obrigatoriedade de informar ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, mensalmente, a relação de empregadas que estão em estado de gravidez, para fins de controle e fiscalização dirigida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego.

5 - CONCLUSÃO

Edna Rolland²⁸, coloca a questão de maneira bastante clara e severa:

“Como é que nós podemos, ao mesmo tempo, acreditar do ponto de vista filosófico na idéia da igualdade e continuar vivendo numa sociedade que é tão desigual? Por que é que essa sociedade continua funcionando, continua se reproduzindo e a cada dia somos capazes de nos levantar, olhar para o espelho e ir trabalhar. Constatar tanta miséria, constatar problemas gravíssimos como o que estamos vendo e vivendo nesse momento no Brasil, em termos das condições da seca no Nordeste, no desemprego pelo

²⁸ EDNA ROLLAND, A Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e na Ocupação no Estado do Rio Grande do Norte.

País afora, como é possível, ao mesmo tempo, acreditarmos na idéia da igualdade e continuar convivendo com tamanha desigualdade ? !

Parece-me que um dos mecanismos sociais, um dos mecanismos ideológicos fundamentais para que essa sociedade continue se reproduzindo é o fato de que, ideologicamente, uma série de idéias são desenvolvidas na sociedade no sentido de justificar as desigualdades, de transformar aquilo que na verdade são desigualdades sociais, desigualdades políticas produzidas concretamente por mecanismos sociais que reproduzem a desigualdade.

Essas desigualdades são transformadas em desigualdades naturais, e então, grande parcela da população poderá acreditar, por exemplo, que homens e mulheres são essencialmente desiguais - os homens foram feitos para o mundo do trabalho, para a vida política, para ocupar cargos de mando, para estar em posições de visibilidade, enquanto as mulheres são essas figuras doces, destinadas à vida familiar, destinadas a cuidar dos filhos e a fazer todos esses papéis que estão definidos como sendo papéis femininos na nossa sociedade. Então, se naturalizam, se transformam em diferenças naturais, em diferenças biológicas, essenciais, aquilo que na verdade é produzido a partir da cultura e a partir da sociedade, porque se as diferenças são naturais, se as diferenças são biológicas, não há nada que a gente possa fazer, não é mesmo? As pessoas nascem assim, vão crescer assim, vão morrer assim, porque é algo que pertence ao reino da natureza, as mulheres não foram feitas para o poder, as mulheres não foram feitas para o mundo de trabalho, não foram feitas para competir, para disputar cargos e espaços na sociedade, mulher é uma coisa diferente, é mais delicada, é mais sensível, precisa de proteção, precisa ter um homem.

De um modo geral, o que vem sendo propagado é que a legislação dos países desenvolvidos e em desenvolvimento marcha na direção de se afastar das medidas de proteção ao trabalho feminino e em especial as de proteção da mãe trabalhadora, como forma de evitar maiores prejuízos à mulher, ao argumento de que tais medidas têm incentivado a prática de atitudes discriminatórias.

Não podemos, porém, aceitar tal idéia, vez que a maternidade, como dissemos, não é um fato estranho à humanidade, pelo contrário, é a própria razão de sua sobrevivência e expansão.

Não devemos admitir a solução simplista de igualar direitos retirando direitos. O que deve ficar impresso em cada um de nós é que a função de ser mãe diferencia evidentemente a mulher do homem, e que isso não significa inferioridade, muito pelo contrário, significa a superioridade da mulher, a superioridade de ser mãe, de ser a geradora da vida, merecendo, por isso a proteção especial dada pelas normas jurídicas que devem, a partir da implementação das sugestões ora apresentadas, ter plena eficácia.

6 - BIBLIOGRAFIA

- CABANELLAS, Guillermo. *Introducción ai Derecho Laboral*. Buenos Aires: Bibliográfica Omega. v. 1;
- BOSSA, Sônia. *Direito do Trabalho da Mulher – no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias* – São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998;
- SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Sagadas. *Instituições de Direito do Trabalho*, 14ª ed. São Paulo: LTr, 1993, 2ºv;
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *A Mulher no Novo Direito do Trabalho*. R. do Advogado, São Paulo, nº 39, págs. 34-40, maio 1993;
- MARX e ENGELS, *Manifesto do Partido Comunista*, 1847;
- Papa Leão XIII, *Encíclica Rerun Novarum*, 15 de maio de 1891;
- Reportagem da Revista *Veja Especial Mulher – A grande mudança no Brasil*. Agosto/Setembro 1994, Editora Abril, pág. 30;
- LARA, Carrnen Sáez, *Mujeres y Mercado de Trabajo — Las discriminaciones directas e indirectas*. Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones, España, 1994;
- Papa Pio XI, *Encíclica Quadragésimo Anno*, 15 de maio de 1931;
- *Igualdade de Gênero*, Organização Internacional do Trabalho, Primeira edição, pág. 84/85, 2000, França;
- ROLLAND, Edna. *A Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e na Ocupação no Estado do Rio Grande do Norte*;
- PIOVESAN, Flávia – *reprodução e sexualidade – uma questão de justiça*;
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*, pág. 271, 2ª Ed., Renovar, Rio de Janeiro, 2001;
- AROUCA, José Carlos. *Empregada doméstica e a proteção à maternidade*, in *Revista da AMATRA II*, Ano III, nº 7 – Outubro de 2002, pág. 41/42;
- *Com filhos no currículo*. Gabriela Carelli, *Revista Veja*, Editora Abril, edição 1789, ano 36, nº 6, 12 de fevereiro de 2003, págs. 59, 60, 61;
- HEWLETT, Sylvia Ann. *Creating a Life. Professional Women and the Quest for Children*, 2002;
- INICIATIVAS TRABALHO-FAMÍLIA – MEDIDAS PARA PROMOVER A IGUALDADE (Igualdade de Gênero, OIT, 1ª Ed., pág. 85, França, 2000);

- BARROS, Alice Monteiro de. Protecionismo legal e os efeitos no mercado de trabalho da mulher. *Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, v. 5, n. 59, págs. 7-13, maio 1994;
- MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1987. V.3;
- NAGY, LASZLO. Papel do Direito do Trabalho na implementação da igualdade de direitos do homem e da mulher. *In: NAGY, LÁSZLO et alii*. Tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: LTr, 1980, V.1;
- NUFJEZ, Flor Rojas de. Rol de la mujer em ei sindicalismo moderno. *R. Jurídica do Trabalho*, Salvador/Lisboa, n. 7, págs. 165-1 84, out./det. 1989.

UNICEUB - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA
CENTRO DE ESPECIALIZAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E EXTENSÃO

EFICÁCIA DAS NORMAS DE PROTEÇÃO
DA MÃE TRABALHADORA

ALCIR KENUPP CUNHA