

EVARISTO DE MORAES FILHO

O TRABALHO FEMININO REVISITADO

Separata da Revista "LTr. Legislação do Trabalho"
número de julho de 1976

EDICÕES
LTr
SÃO PAULO

Doctrina

O TRABALHO FEMININO REVISITADO (*)

EVARISTO DE MORAES FILHO

Mulheres e Menores

I

1. Parece que o destino das mulheres foi o de andar sempre confundidas com os menores, em qualquer dos ramos da ciência jurídica. Quando casadas, não gozando de capacidade plena, eram tidas como relativamente incapazes, em igualdade de com os maiores de dezesseis e menores de vinte um anos. Deu-se tal, entre nós, até a promulgação da Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962, que revogou o Inciso II, do art. 6º do Código Civil de 1916. No direito do trabalho, também entre nós, a partir de 1943, passaram a gozar de maior liberdade de ação diante do poder marital, presumindo-se autorizadas a exercer qualquer atividade lícita fora do lar, mas podendo o marido impedir-las de continuar no emprego, caso o julgue suscetível de prejudicar os vínculos da família ou se constituir em perigo manifesto "às condições peculiares da mulher". O mesmo dispositivo que lhe afoixava um pouco as rédeas patriarcal, afoixava também as dos menores naquela faixa etária, com os mesmos suplementos judiciais na hipótese de negativa do marido ou do pai e com a mesma faculdade unilateral de poder pleitear a rescisão do contrato, por julgá-lo como "prejuízo de ordem física ou moral para o menor."

No organograma do Ministério do Trabalho, desde o recuado ano de 1941, quando da criação da Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho, do Departamento Nacional do Trabalho, lá vinham os dois igualmente englobados no mesmo tratamento, pelas suas peculiares condições biológicas

e sociais. Ainda agora, com a transformação daquela Divisão em Departamento, destaca-se no Inciso I, do art. 13, da Lei nº 4.589, de 11 de dezembro de 1964, como sua competência especial, "promover investigações sobre condições de segurança e higiene de locais e métodos de trabalho, inclusive das condições de trabalho peculiares à mulher e ao menor, estabelecer normas de caráter técnico e orientar a fiscalização da legislação concernente ao assunto".

Quer na doutrina, quer na legislação, continuam as mulheres e os menores a manter os seus cordões umbilicais, se não no mesmo berrão, pelo menos, praticamente, na mesma oficina de trabalho, com idênticas restrições e iguais solicitações. Não raro, são tratados num só capítulo ou título, sempre tendo em vista as suas "peculiares condições". Assim, por exemplo, os encontramos em dois recentes livros da disciplina nacional e estrangeira, entre muitos, desta década de 70: *donne e fanciulli* permanecem no mesmo cerceado, submetidos a regulamentações especiais.

2. Historicamente, foi assim que aconteceu, quer na legislação estrangeira, quer na nacional. Tidos como meias forças de trabalho, mais dóceis e desorganizados, foram as escolhidas desde logo para as tarefas mecânicas de industrialismo nascente. Com o desaparecimento do artesanato, sujeito a longas aprendizagens profissionais, tudo se tornou mais fácil para o empresário com a

(*) Conferência feita no Conselho Técnico, da Confederação Nacional do Trabalho, em 8-11-75.

Introdução das máquinas na produção econômica, na qual os mecanismos semi-automatizados substituíam as mãos dos artesãos especializados. Mulheres e crianças podiam dar conta do recado, de menos guardadas do aparato mecânico, com raras intervenções ativas, limitando-se a um papel não qualificado, de vigilância, assistência ou conservação. Assim, com menores salários e nas mesmas péssimas condições do trabalho adulto e masculino, tangidas pela necessidade econômica, levam imensas de mulheres e crianças, de todas as idades, a partir de cinco anos, continuando-se nas fábricas, sem limite máximo de duração na prestação de trabalho, indo comumente a mais de dezesseis horas diárias, com salários de fome. Destacavam-se os lares operários, dos quais saíam todos para o trabalho, aumentando sobremaneira a taxa de acidentes do trabalho e da mortalidade infantil. Dizimava-se e estropava-se a família, ao mesmo tempo que se criavam condições de concorrência entre o trabalho adulto masculino e as outras "meias forças", a salários ainda mais vis e degradantes.

Dizia o célebre relatório do Dr. Villermé, em dois volumes, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers* (Paris, Renouard, 1840), pág. 345, vol. I: "É difficile ter-se uma ideia do aspecto miserável das mulheres empregadas na thigam da seda, da sujeira horrível das suas mãos, do mau estado de saúde de muitas delas, e o odor repulso que se desprende de suas roupas infecta as oficinas. A este trabalho junta-se a dor causada pela sensibilidade que adquire as pontas dos dedos mergulhadas a cada instante na água fervente ou quase, das vasilhas".

Em as páginas 52, do volume II, quanto ao aspecto moral: "E se a jovem resiste ao espetáculo de depravação, à corrupção do exemplo, se permanece na linha do dever, credes que ela encontra a mesma força contra a miséria? Não existem inúmeras circunstâncias que ameaçam deixá-la sem emprego? Assim, presa de todas as necessidades, abandonadas nas oficinas, longe de sua mãe, sem guia, sem religião, tentada pelo luxo, preço da descurra, que apresentam suas companheiras, como não succumbir às seduções que a pressionam?"

Idêntico, senão pior, era o quadro do trabalho dos menores, já com a lei inglesa de 1802, acompanhando o legislador francês em 1841, protegendo somente o menor. A mulher esperou ainda mais, respectivamente, com leis de 1878 (*Factory and Workshop Act*), na Inglaterra, e 1892, na França.

No Brasil, o caminho foi idêntico, com o primeiro alto protetor dos menores, Decreto nº 1.313, de 1891, ficando as mulheres na dependência de certas disposições de códigos sanitários, Federal, estadual ou municipal, mas sem garantia alguma

de sua eficácia. Como sempre as primeiras medidas tutelares foram a favor das funcionárias, notadamente nas leis e nos costumes municipais, reguladores da atividade das professoras públicas, como acontecia no Distrito Federal e em São Paulo. O Decreto nº 16.300, de 31 de dezembro de 1923, que aprovou o Regulamento Nacional de Saúde Pública, dedicou os arts. 345/350 ao trabalho da mulher, mas só como mãe, no sentido de os estabelecimentos de indústria e comércio facultarem às suas empregadas repouso de 30 dias antes e 30 dias depois do parto; facilidades para que as empregadas pudessem, no período de trabalho, amamentar os filhos; o dever de organizar "caixas a favor das mães pobres"; providências para que as empregadas, sem prejuízo do trabalho, pudessem dispensar cuidados aos filhos; obrigação de instalar creches, ou salas de amamentação, próximas dos locais de prestação de serviço.

O trabalho da mulher, de maneira genérica e com fiscalização própria, no entanto, só veio a ser eletricamente regulado em 1932, pelo Decreto nº 21.417A, de 17 de maio.

II

Regulamentação brasileira de 1932

3. Membro da O.I.T., desde a sua fundação em 1919, era o Brasil signatário de todas as convenções e recomendações internacionais atinentes ao trabalho da mulher até aquela data — de 1919, 1920 e 1923 —, embora só as visse a ratificar (as convenções) a partir de 1935, denunciando uma delas, a de nº 3 (de 1919) em 1962. A exposição de motivos ministerial e o texto do Decreto nº 21.417-A refletem com segurança a intenção do legislador e as condições do país, em início de sua expansão industrial e comercial. Procurava-se impedir a discriminação contra o trabalho da mulher, ao mesmo tempo que, mediante estatuto próprio, lhe dava regulamentação protecionista especial, sempre em nome das suas peculiaridades biológicas, morais e sociais.

Segundo inquérito mandado proceder pelo Departamento Nacional do Trabalho, em 1931, dizia o Ministro Color que "resulta por maneira evidente a importância econômica das atividades femininas, tanto nas indústrias como no comércio". Informava o Departamento que, além da fabricação e tecelagem, com exceção da lã, na qual predominava, já se encontrava a mulher participando do trabalho: nas indústrias químicas, inclusive fosforos, perfumarias, velas e saponáceos; calçados; alimentação (massas, biscoitos, rotulagem de bebidas, doces, bombons, etc.); vidros; chapéus; indústrias extrativas (seleção de minerais ou sementes, castanhas, etc.); vestuário e objetos de fantasia. Estava ainda excluída dos trabalhos em

madeira, metais, couros (corrimões, seletas), artes gráficas, construção civil, transportes em geral, padarias e pesca.

Os salários eram baixos, preferindo a quase totalidade das mulheres abandonar os empregos quando se casavam. Na indústria de tecidos, embora sem lei, já vinha constituindo costume a permanência no trabalho, com o casamento ou com o nascimento de filho, começando a generalizar-se a prática do licenciamiento anterior e posterior ao parto, com "auxílio pecuniário".

Enquanto o trabalho industrial vinha de mais longe, a admissão da mulher no comércio, nos escritórios e nos balcões, assim como nas repartições públicas era recente, partindo a iniciativa das empresas estrangeiras, que deram emprego à mulher em seus escritórios. E a certo passo das conclusões do inquérito: "No alto comércio, isto é, nos escritórios de fábricas, de casas comerciais, de companhias de seguros e bancos, as moças triunfam, e sua eficiência é francamente elogiada pelos chefes de serviço, que assim justificam sua preferência: 1º, as moças não fumam, nem se levantam de cinco em cinco minutos como os rapazes; 2º, não têm preocupações financeiras, ou as dominam, não deixando de trabalhar, ou trabalhando menos, pelo fato de terem compromissos pecuniários, como acontece frequentemente aos homens; 3º, são mais docéis, mais pacientes, mais dedicadas ao serviço; 4º, não têm aspirações, ou são muito modestas nas mesmas. Na opinião unânime dos chefes de serviço o trabalho feminino em escritório é mais conveniente e econômico do que o do homem, desde que se trate de serviço perfeitamente organizado e orientado, de serviço cuja continuação seja o desdobramento de já executado, ou sua repetição. Em não havendo inovações a fazer, que molvem responsabilidades a assumir, casos em que a timidez feminina surge e atua, o trabalho da moça é mais eficiente, mais seguro, mais rápido".

Parêcia, assim, pacífico o caminho que se abria para o trabalho da mulher no Brasil, mas os abusos se sucediam, com obrigatoriedade de trabalho noturno, trabalho aos domingos, e, o que é mais, sem remuneração adequada. Daí a necessidade de sua regulamentação especial com os seguintes pontos a destacar: Igualdade de salário para igualdade de trabalho, sem distinção de sexo, como já constava no item nº 7, do art. 427, parte XIII, do Tratado de Versalhes; proibição de trabalho noturno, considerado como tal o realizado entre 10 horas da noite e 5 da manhã, com as exceções que vinham enumeradas logo a seguir; proibição do trabalho em subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular, e nos serviços perigosos e insalubres, permitindo o trabalho em certos casos es-

pecial, por autorização do Ministro, em se considerando a redução ou desaparecimento do caráter perigoso ou insalubre da atividade; proibição do trabalho da mulher grávida 4 semanas antes e 4 semanas depois do parto, com acréscimo de mais 2 em cada um, desde que excepcionalmente necessário; garantia de metade do salário durante seu afastamento e direito a voltar ao cargo; extensão dos mesmos direitos, por duas semanas, quando de aborto não criminoso; facilidade de romper o contrato durante a gravidez, caso o serviço lhe seja comprovadamente prejudicial; direito a dois intervalos diários, de meia hora cada um, para amamentação do filho até seis meses; obrigatoriedade de creches nos estabelecimentos em que trabalhariem, pelo menos, 30 mulheres com mais de 16 anos de idade; proibição de dispensa da mulher grávida, sem outro motivo relevante; imposição da multa de 100\$000 até 1.000\$000 (um conto de réis) aos infratores do decreto. Os auxílios pecuniários deveriam ser pagos pelas Câmaras criadas pelo Seguro Social e, na sua falta, pelo empregador; o que veio a acontecer, por inexistência daquelas.

Naquele mesmo ano de 1932, aprovou o Ministro do Trabalho o parecer do seu Consultor Jurídico, Oliveira Vianna, indeterindo o pedido da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino que pedia a revogação do art. 2º, que proibia o trabalho noturno da mulher. "Tinha-se em vista favorecer a ocupação das garçonetes, que se difundiam entre nós. Concluiu mestre Oliveira: "É possível que a lei esteja errada e ofereça os seus inconvenientes do *top de zèle* em relação aos seus fins de defesa e proteção da mulher. Isto, porém, é ponto a atender, numa futura revisão da lei em questão. Presentemente, só há uma atitude possível: é aplicar rigorosamente a lei, no seu espírito e na sua letra".

Realmente, havia zelo excessivo e a lei era omíssa, mesmo a este respeito, quanto ao trabalho em casas de diversões, em teatros, nos hotéis e estabelecimentos congêneros.

Em 1934, com a criação do Instituto dos Comerciantes, estabelecia-se o auxílio-maternidade para as empregadas no comércio. Mas, surpreendentemente, pelo Decreto-lei nº 2.548, de 31 de agosto de 1940 — ano em que se fixaram as primeiras tabelas de salário-mínimo no Brasil — autorizava-se a redução do seu montante por motivo de sexo.

III

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943

4. Com a Consolidação das Leis do Trabalho, em vigor a partir de 10 de novembro de 1943, foram aproveitadas as lições da legislação anterior, revogada e estranha permissão de 1940, aden-

trou-se, porém, ainda o mais o legislador no particularismo regulamentarista do trabalho da mulher. A sua regulamentação passou a ser mais minuciosa, já então criada a D.H.S.T., com manifestações de tutela — à mulher, à mãe e à criança —, tendo em vista suas "peculiaridades condições físicas, psíquicas e morais".

Não vamos repetir, um por um, todos os dispositivos da Consolidação, como o fizemos com o Decreto de 1932. Os princípios e o espírito são os mesmos. Permite-se o acréscimo de mais 2 horas por dia, desde que respeitado o limite semanal de 48 horas, com pagamento adicional de 20% no mínimo para cada hora suplementar (art. 374 e par. único). A prerrogativa só será possível com autorização de atestado médico oficial, constante da carteira profissional; onde não houver médico oficial, atestado particular, em documento separado (art. 375). Permite-se ainda a elevação da jornada até 12 horas, em casos excepcionais de força maior, com o adicional de 25% (art. 376). Consideradas de ordem pública, tais medidas não podem ser renunciadas nem "justificam em hipótese alguma a redução de salário" (art. 377).

Veda-se o trabalho noturno, nos mesmos horários de 1932 (art. 379), excluindo-se da proibição as maiores de 18 anos que trabalhem: a) em telefonia, radiotelegrafia ou radiotelegrafia; b) em serviços de enfermagem; c) em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres; d) as que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção. Vale a transcrição do inteiro teor do art. 380, ainda em vigor, contra o qual, com justa razão, se levantaram as lideranças de entidades femininas: "Para o trabalho a que se refere a alínea e do artigo anterior, torna-se obrigatória, além da fixação dos salários por parte dos empregadores, a apresentação à autoridade competente dos documentos seguintes: a) atestado de bons antecedentes, fornecido pela autoridade competente; b) atestado de capacidade física e mental, passado por médico oficial".

Diversamente do trabalho masculino, que dispensa pagamento adicional nos casos de reversão semanal ou quinzenal, determina o art. 381 salário noturno sempre superior ao diurno, no trabalho da mulher, fixando o percentual e a duração, iguais estes últimos aos da norma geral (art. 73). Os arts. 382/385, com pequenos detalhes, repetem os arts. 66/71 do trabalho adulto, mas, quanto aos períodos de descanso.

No tocante à proibição do trabalho da mulher em locais perigosos ou insalubres, repetem os arts. 387/388 os correspondentes do Decreto de 1932. O art. 389 estabelece as exigências de higiene e segurança dos ambientes de trabalho, ratificando

disposições gerais dos arts. 169 e seguintes. Também nada se acrescenta sobre a exigência de locais próprios para guarda e assistência dos filhos no período de amamentação. No art. 390 proibese a mulher ocupar função que demande força física masculina superior a 20 ou 25 quilos, respectivamente, para o trabalho contínuo ou para o ocasional.

Nos arts. 391/400 regula-se a proteção à maternidade, com algumas modificações no regime anterior (de 1932). O período normal de descanso é ampliado para 6 semanas antes e 6 semanas depois do parto, ficando o pagamento do salário total e não pela metade, inteiramente a cargo do empregador. Em caso de doença no filho, permite-se por mais tempo a concessão dos intervalos para amamentação, além dos seis meses. Exigem-se algumas exigências quanto aos locais destinados à guarda dos filhos (art. 400), determinando-se que a Previdência Social "construirá e manterá" creches nas vilas operárias de mais de cem casas e nos centros residenciais de maior densidade, dos respectivos segurados.

Mantever-se o mesmo montante da multa a ser imposta, nos casos de infração desses dispositivos, sendo a penalidade sempre aplicada no grau máximo, se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação da lei e nos casos de reincidência.

5. Aí está o regime legal de 1933 — sem as alterações posteriores, é óbvio —, tal como o redigiram os seus autores e tal como o quiseram. Não escondiam os seus autores o grande entusiasmo diante da tarefa que haviam realizado, entusismo esse tão próprio de nós outros bacharéis em direito, que quase sempre confundimos a norma jurídica com a realidade, o país legal com o país real. Vale a leitura de uma página da exposição de motivos do anteprojeto da Consolidação, que exagera quando o admite como grandemente inovador: "O Capítulo versando os fundamentos da política de proteção ao trabalho da mulher foi inteiramente novo... Merecem, outrossim, destacar algumas medidas inovadoras mas em estrita correspondência com os imperativos da defesa da raça. Tais são as que se referem à ratificação da declaração de igualdade de salário para o trabalho igual sem distinção de sexo; ao conceito de trabalho de igual valor; à proibição de prorrogação de trabalho sem que para tal efeito haja autorização constante de atestado médico, inscrito na própria carteira profissional; às retílicas periódicas de trabalho noturno — tornando explícito o resultado da Convenção Internacional promulgada pelo Decreto 1.396 de 19 de Janeiro de 1937 — em se tratando de mulheres maiores de 21 anos, nas empresas de telefonia e radiotelegrafia ou radiotelegrafia, nos serviços de enfermagem ou,

ainda, nas casas de diversões e hotéis ou similiares, sendo que, neste caso, para combater definitivamente a vil exploração das chamadas "garçonnetes", além da fixação obrigatória dos salários por parte dos empregadores, tornou-se obrigatória a prova de bons antecedentes e de capacidade física e mental.

Solução de grande repercussão foi dada ao problema das creches, em harmonia com as conclusões da Conferência de Havana, de 1933, a que assistiu como chefe da Delegação Brasileira o presidente da Comissão elaboradora do anteprojeto, na qualidade de Diretor do Departamento Nacional do Trabalho. Recomendara, efetivamente, o auxílio certamen que aqueles reclusos "deberiam estar situados em los centros de população importante, de tal maneira que evite el transporte de los niños a largas distancias, tendiendo en cuenta las conveniencias de la madre y del niño".

Passou então a creche nos estabelecimentos industriais, por não aconselhada em face das razões supra, a ser exclusivamente um recurso necessário, mas excepcional, quando não houvesse a conveniente instituição daqueles abrigos infantis nos centros residenciais.

Encarando desde logo a possibilidade da obiteração dessa ideia, foram ouvidos, em tempo, os presidentes dos Institutos de Previdência Social, que concordaram com a indicação, enquadrando-a no programa da construção dos conjuntos residenciais de mais de cem casas.

O financiamento, por essas instituições, da organização de analógos estabelecimentos de proteção à maternidade e à infância, por empregadores ou entidades particulares idôneas, foi previsto igualmente, assim como para estimular, mais ainda, tais iniciativas, quando partirem dos empregadores, criou-se o diploma de benemerência.

A proteção prática e decisiva à maternidade concretizou-se realmente, com a estipulação da obrigação, determinada pelo art. 137, letra 1 da Constituição, quanto ao repouso antes e depois do parto sem prejuízo de salário, cujos períodos foram fixados, respectivamente, em seis semanas, de acordo com a Convenção de Washington, promulgada pelo Brasil mediante o Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935.

Assim, foi contemplada, na Consolidação uma das magnas questões para a sobrevivência do Brasil como povo".

Intencionalmente, sabemos todos que retinhamos tal sido em nosso País o fracasso e a ausência dessas creches, públicas ou particulares, previdenciárias ou por conta da empresa. Ademais, invocava-se a convenção internacional, ratificada em 1935, para dar os descensos antes e depois do parto, sem prejuízo de salário, determinando-se na Consolidação Brasileira que este fosse pago inte-

gramente pelo empregador, quando aquela mesma convenção mandava que tal pagamento fosse efetuado pela previdência social, como já, as últimas, previa o decreto de 1932. Por conta disso, tornou-se uma das mais longas e polémicas jurisprudências dos nossos tribunais, procurando dar efetiva aplicação ao dispositivo (art. 393), com proteção real da mulher grávida. O artigo, tal como redigido, tornou-se extremamente vulnerável, ficando os empregadores a uma discriminação desabrida, de todas as horas, salvo as raras e honrosas exceções de praxe.

IV

Regulamentação atual, em vigor

6. Como veremos na última parte deste ensaio, vêm as mulheres se constituindo em grupos de pressão, em lobbies de toda espécie e natureza, pleiteando a revogação de muitas, sendo todas, das disposições que lhes regulamentam o trabalho de forma especial. Acham elas, com bastante razão — também em quase todos os casos — que tais medidas excessivamente protecionistas acabam por lhes ser discriminatórias, contra elas, relegadas ao exercício de certas profissões físicas e fisiológicas", sendo-lhes vetadas numerosas outras, tidas como exclusiva ou primordialmente masculinas. Vamos por partes.

Depois da vigência da Consolidação, em 1943, muitas já foram as modificações no capítulo do trabalho das mulheres, quase sempre ditadas pelas necessidades nacionais, pelas transformações tecnológicas, pela expansão do mercado de trabalho das mulheres e pelo combate à discriminação contra o trabalho feminino.

O art. 374 foi alterado, igualando-se a prorrogação da jornada do trabalho da mulher de mais 2 horas, "independentemente de acréscimo salarial", mediante convênio ou acordo coletivo, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite de 48 horas semanais ou outro inferior legalmente fixado. Até a data desta alteração, pelo Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, sempre que se fixava semana inglesa ou reduzida, as mulheres recebiam adicional extraordinário; o que desapareceu agora.

O art. 379 foi grandemente modificado, em diferentes épocas, ampliando-se sempre as oportunidades de trabalho da mulher, como pleiteiam. Já agora se veda o trabalho noturno da mulher de 18 anos em geral, exceto as empregadas em "serviço de saúde e bem-estar" (II), quando anteriormente aludia-se somente à enfermagem. Na alínea V, ampliou-se um pouco a sua compreensão, apesar de sua redundância, permitindo-

de dez anos. Lutam elas contra o mito da fragilidade da mulher, distinguindo entre força física e capacidade de trabalho manual, técnico ou intelectual. Com exceção da primeira, neutralizada pela crescente automação do aparato produtivo e da tecnologia, dizem-se iguais, sendo superiores ao homem, invertendo a malhada discriminação de que foram vítimas durante muitos séculos. Curioso é que, não raro, encontramos afirmações suas de superioridade: na atenção, na dedicação, no pomnorr, na paciência, no capricho, e assim por diante. Elas próprias que combatem, com razão, a discriminação de profissões masculinas e profissões femininas, foram o argumento a seu favor, exibindo os mesmos defeitos, que parecem inerentes ao macho da espécie.

a) **Discriminação de profissões e atividades** — Parece pacífico na doutrina um certo conjunto de fundamentos, de vária natureza, que levam à regulamentação especial do trabalho da mulher, beneficiando-a com um regime protetor particular. De autor a autor, destacavam-se sempre: a sua maior fragilidade, sujeitando-a mais facilmente à fadiga, impedindo-a de exercer certas atividades que demandem força física e esforço contínuo; as suas peculiaridades e interrupções periódicas para a maternidade, com todo o caudal que desta decorre — repouso, amamentação, cuidados do recém-nascido; sua importância, como gestante e como mãe, na perpetuidade da espécie em boas condições de higiene; a sua responsabilidade moral e educacional na família.

Em livro de 1965, enumera Lúcia Falcon O'Neill longamente os diferentes argumentos a favor da proteção especial do trabalho feminino. Segundo ela, deve ser esquecida definitivamente a concepção que nossos avós tinham da mulher, enterrando-se definitivamente tradições e costumes, impossíveis de se perpetuarem na estrutura do mundo atual. Devem todos convencer-se da verdade encerrada na frase de Joaquim Costa: "Hay que echarle siete llaves al sepulchro del Cid". A mulher não pode mais permanecer para sempre como em "memoridade mais ou menos limitada". Ao falarem das debilidades da constituição da mulher, esquecem os autores as numerosas profeções exercidas exclusiva ou quase exclusivamente por mulheres, que demandam grande esforço físico ou dedicação de grande número de horas (lavadeiras, tarefas pesadas e difíceis no trabalho do campo, limpeza sob todas as formas, nadadores, tripulantes, balnearias). "Contudo, prossegue, sua fisiologia suporta bem tais atividades; não fosse assim, há muito tempo teriam as mulheres abandonado semelhantes tarefas. Quero com tudo isso dizer que, embora seja lógico que se proteja a mulher, tendo em conta sua menor força física

ca — não resistência, como se demonstrou cientificamente que é superior à do homem —, essa proteção deve ser feita em todos os terrenos, tanto dentro como fora do lar, com raciocínio e método, não a exposto a uma série de proibições em um só sentido que a impeçam de encontrar um trabalho bem remunerado, enquanto uma liberdade, em outro sentido, lhe permita realizar os maiores esforços.

Por isso, a mulher, como mulher, pode trabalhar em todas as atividades nas quais a força física não seja o fator primordial para exercer seu trabalho. Quanto aos demais trabalhos, seu rendimento estará em proporção direta da sua capacidade. Exatamente como de um homem baixo e delgado estará em relação com sua força e peso. A mulher, como ser adulto, será capaz de desenvolver qualquer trabalho que por sua índole e exigências não seja absolutamente incompatível com sua força, e precisamente com a força particular de cada mulher.

Quanto às proteções contra os trabalhos insalubres, são absolutamente precisas, tanto para a mulher como para o homem. O futuro da raça não depende "exclusivamente" da mulher; os filhos receberão em igual proporção a herança paterna como a materna, e uma geração de homens com síscosis, intoxicação mercúria ou tuberculose provocadas pelo trabalho, não poderá engendrar filhos sãos, por mais sã que se encontre a mãe. É preciso, assim, preocupar-se um pouco com os seres estimados em comum. Só uma proteção geral do trabalhador dará, a longo prazo, uma raça melhor.

Em segundo lugar, os motivos morais aduzidos pela doutrina, acredito que apenas precisam ser comentados. A mulher, até agora, foi depositária da honra e da honestidade em quase todas as nações enquanto o homem se abandonava a uma cômoda imoralidade, tida como natural. Creio que chegou o momento em que as responsabilidades sejam exigidas aos dois sexos igualmente; em que se ative um pouco a mulher da pesada carga da honra das famílias e que seja colocada um pouquinho sobre o homem. De qualquer modo, educuemos, estorcemo-nos por que se edique a mulher e o homem, na infância e na juventude, inculcando-lhes aqueles princípios morais que terão de reger toda sua vida, para que ambas possam desviar-lhes do caminho adequado. E está claro, a primeira coisa que deve ser proibida não é que os trabalhadores de determinado sexo realizem certos trabalhos, mas sim a espécie desses trabalhos que possam perverter aqueles que os efetuam.

Os argumentos de Lúcia O'Neill são irresponsáveis; e ela se expõe com elevação e equilíbrio,

sem os desvirtuos e as grosseiras de certas feministas, mais preocupadas com lesbianismos, drogas e abortos. Mas, de qualquer modo, o pensamento da autora espanhola, — mãe de dois filhos de sexos diferentes — é o admitido hoje pela totalidade das mulheres que trataram do assunto, feministas ou não, nas diversas gamas de radicalidade ou professo. Achem elas que as mulheres devem ter acesso a todas as profissões, em igualdade de condições com os homens, sujeitas aos mesmos riscos, restrições e proteções. Ao invés de lhes proibir o acesso aos trabalhos perigosos, penosos ou insalubres, faça-se com que esses trabalhos percam tais características ou, pelo menos, as tenham reduzidas ao máximo. Que se abram as portas, dizem, aos trabalhos em subterrâneos, em minas de subsolos, na construção civil, e assim por diante. Onde estiver o homem trabalhando, aí estará a mulher, sem a irracional separação entre profissões masculinas e profissões femininas. Dizem essas autoras que há homens fortes e homens fracos, mulheres fortes e mulheres fracas; mulheres casadas e solteiras, com filhos ou sem filhos, fazendo com que se altere completamente o quadro geral do sexo, em suas condições biológicas, econômicas ou sociais. Nem todas as mulheres, argumentam, se propõem a constituir família, com marido ou companheiro, ou ser mãe; têm o mesmo direito, como o homem, de fazer de sua ocupação ou sua carreira o desiderato principal de sua vida.

Ainda há pouco escrevia Elizabeth Reid, assessora pessoal do Primeiro Ministro da Áustria: "Como dissemos, a luta foi desvirtuada e obstaculizada por reformas isoladas e de curto alcance, adotadas unicamente para sanar parcelamente um problema na medida em que afetava as mulheres, do que para resolver a situação de todos os interessados. A legislação protetora é bom exemplo disso. Ainda que a curto prazo possa beneficiar as trabalhadoras, a longo prazo voltou-se não raro contra elas, a criar barreiras artificiais e desnecessárias a seu emprego em certas ocupações. Contribuiu também para manter em condições mal remuneradas e de pouca categoria, que inevitavelmente ficaram reservados às mulheres. Isto não quer dizer que não devam ser protegidas certas categorias de trabalhadoras, e sim, pelo contrário, que não se deve incluir nem excluir ninguém de uma dessas categorias simplesmente em razão de seu sexo; todos deveriam estar protegidos diante de quaisquer condições prejudiciais a seu bem-estar físico ou mental".

Outra autora, também em ensaio recente, Anna-Greta Leijon, Ministra Adjunta do Trabalho da Suécia, coloca assim a questão: "Ainda que nos países nórdicos subsistam grupos que sustentam que as mulheres precisam de proteção de re-

gulamentos especiais, o principal consenso atual parece ser que as disposições particulares a favor das mulheres são contrárias ao princípio da igualdade de trato. O trabalho perigoso, duro e sujo é ariscado para as mulheres, mas também o é para os homens. Deve ser concedida a mesma proteção aos trabalhadores de um e de outro sexo. Se o trabalho noturno e outras formas incomodas de trabalho são necessários, devem ser compartilhados em pé de igualdade por homens e mulheres... O critério admitido atualmente na Suécia) é que a aptidão de uma pessoa para exercer um trabalho determinado deve ser decidido por motivos pessoais e não por motivos de sexo... A legislação sueca de segurança no trabalho está atualmente em vias de revisão, e na designação da comissão encarregada deste assunto insiste-se em que a tendência para a igualdade exige que se evitem, na medida do possível, disposições especiais em benefício das mulheres. Dever-se-á adotar o princípio de que somente deveriam existir disposições desta natureza nos casos em que estejam expressamente justificadas pelas funções biológicas das mulheres. A parte as normas especiais aplicáveis às mulheres no estado de gestação, pode haver casos em que sejam necessárias disposições particulares para a proteção das mulheres em idade de procriação. Retiramo-nos aos perigos do meio do trabalho que podem alterar a capacidade de procriação de uma mulher ou ser prejudiciais ao feto. Mas estamos começando a dar-nos conta de que os homens podem também correr riscos análogos. Por conseguinte, deve prestar-se suma atenção a estes problemas".

A autora dá, como exemplos, a esterilidade temporária causada por microondas; as alterações cromossômicas nos trabalhadores expostos a chumbo e a certos solventes. Páginas adiante, informa que o Conselho Consultivo para a Igualdade entre Homens e Mulheres na Suécia levou a cabo o estudo da legislação sobre a matéria nos Estados Unidos, Canadá, Noruega e Reino Unido, concluindo por pedir a revisão da legislação atual e a redução do número de normas que concedem tratamento separado a homens e a mulheres.

Sem chegar aos extremos de Freud, quando escreveu que "a anatomia é o destino", pois em matéria de divisão social do trabalho entre homem e mulher quase tudo é histórico ou cultural, não há como hesitar que são diferentes os aparatos biológicos e psíquicos dos dois sexos. Margaret Mead, a conhecida autora de *Male and Female*, escreve neste livro que homens e mulheres se prestam a tipos diferentes de trabalhos, como se prestam a tipos diferentes de trabalhos, mas maior contribuição dos homens até agora, mais criativos e enérgicos, enquanto as mulheres são mais pacíficas e capazes de empregar as formas já existentes. "Mas nenhum desses fatos é de-

nitivo, conclui, porque as mulheres nunca tiveram as mesmas oportunidades dos homens em nenhuma sociedade, em nenhum tempo. É certo também, por outro lado, que as diferenças individuais são muito mais marcantes do que a dos sexos, e assim se pode falar em tendências".

Não há muito, autorizou o Ministério do Trabalho, mediante ato administrativo, o trabalho da mulher na indústria de construção civil, notadamente em Brasília, que passava por séria crise de mão-de-obra. A 15 de dezembro de 1974, reconheceu uma autoridade daquele mesmo Ministério que os resultados não foram brilhantes, não sendo "aprovada a experiência, pois se constatou que apenas algumas tinham condições físicas para suportar esse tipo de trabalho".

Juridicamente, à margem dos preconceitos ou da tradição, ficam abertas às mulheres praticamente todas as ocupações na sociedade, com exceção daquelas que as podem afetar mais diretamente na sua condição feminina, principalmente no que se refere à gestação, ao parto e à amamentação, que cada vez se torna mais rara na civilização industrial. E as profissões, as quais são as mulheres impedidas de exercer, são exatamente as que exigem mais força física (estiva, capatazia, carregador de caminhão, etc.), ou as que lhes podem causar mais dano à saúde física e mental (trabalho em subterrâneos, nas minas de subsolo, na construção civil, ou nas indústrias insalubres). São ocupações de baixo status profissional e social, de remuneração também baixa ou média, das quais andam fartas as mulheres, com razão, que se queixam de exercer atividades subalternas e mal remuneradas: domésticas, trabalho em domicílio, dactilografias, secretárias, serviço público burocrático, professoras, etc.

Revisando o trabalho feminino, nos dias de hoje, há-de se reconhecer uma forte tendência para a sua reversão, tirando a mulher dessa permanentemente menoridade social em que tem vivido, tirando do menor ou relativamente incapaz. A OIT faz constar da ordem do dia da 60ª Conferência Internacional do Trabalho (junho de 1975) o tema de igualdade de remuneração e de oportunidades entre homens e mulheres, sendo de sua **Folha de Informação nº 10**, deste ano, a seguinte nota respondendo à pergunta: "Proteger, mas como? Escreve-se na **Folha**: "A legislação que só ampara a mulheres pode revelar caráter discriminatório, por mais elogável que seja sua intenção. Salvo no que respeita à proteção da maternidade, indispensável e geralmente admitida, pode haver certa contradição entre os privilégios conferidos e a obtenção da igualdade, se as possibilidades de emprego e de admissões se encontram arbitrariamente limitadas. Quanto aos tra-

balhos subterrâneos ou às tarefas consideradas perigosas ou maisas, como também ao que respeita à limitação da duração do trabalho, parece necessário rever regularmente a legislação com o objetivo de garantir a todos os trabalhadores, homens ou mulheres, uma proteção adequada. No tocante ao trabalho noturno, um estudo realizado pela OIT revela uma tendência geral para atenuar as restrições. Na Suécia e na Dinamarca, a aceitação sem limitações do princípio da igualdade levou a abolir totalmente a legislação que protege as mulheres".

Entre nós, ainda vigente o art. 380, da CLT, é realmente humilhante e vexatório exigir da mulher, maior de idade, solteira ou casada, atestação de bons antecedentes e de sanidade mental, para poder trabalhar em horário noturno, quando nada disso se exige do homem nas mesmas condições. Na exposição de motivos de 1943, lê-se ali que se tinha em vista impedir a exploração do trabalho das garçonetas. Aqui, também, **comeceu-se trop de zèle...**

b) Formalmente, vem a doutrina fazendo a distinção entre **capacidade e legitimidade**, sendo a primeira o gênero, e a segunda a espécie. Todos podem gozar de igual capacidade para exercer por si mesmos os atos da vida jurídica (capacidade), mas só o podem fazer, para certos atos, aqueles que apresentem determinado requisito, como por exemplo, ser nacional (e não estrangeiro), possuir diploma (para as profissões que o exigem). Assim, para os que admitem essa distinção entre os dois conceitos, a mesma coisa se dá com a mulher, plenamente capaz de trabalhar e de exercer ocupação, mas impedida de se empregar em certas atividades tidas como prejudiciais ao seu organismo. O impedimento estaria na espécie do trabalho do que propriamente na própria mulher. Para tais atividades — insalubres, perigosas ou penosas —, não estaria ela **legitimada**, sem que se tratasse de incapacidade, sendo meramente circunstancial a impossibilidade.

Tal doutrina vem sustentada, no campo trabalhista, entre outros, por Carnelutti, Lega, Orlando Gomes e Gotschalk. Ficamos com Santoro-Passarelli, para quem essa figura da legitimidade é puramente verbal. De fato, para a mulher — cujo sexo é permanente, e não circunstancial — vê-se ela tida como incapaz para celebrar determinadas categorias de contrato de trabalho, pela natureza desses contratos, é óbvio, mas principalmente pela sua condição de mulher, que não pode ser sujeito de certos contratos com determinados objetos, tanto assim que o homem os pode celebrar. Com mais realismo, escreve Passarelli: "O sexo é critério discriminante da capacidade jurídica para o trabalho, no sentido de que a mulher, igualada ao homem quanto à ido-

meidade de sua atividade jurídica, sobretudo no que concerne ao direito privado, não pode deixar de ser tratada diferentemente do homem, quanto à sua atividade no trabalho, em consideração às profundas diferenças somáticas e fisiológicas entre os dois sexos".

A terminologia jurídica não engana mais as mulheres, que se vem limitadas em sua capacidade jurídico-trabalhista como os menores e os estrangeiros, como exemplos comuns que nos ocorrem.

c) Lutam as mulheres por **igualdade de oportunidades e de formação profissional**. Mais uma vez, deve ser dito: do ponto de vista puramente legal, nenhuma distinção existe para que mulheres e homens recebam o mesmo equipamento de instrução e de cultura, a mesma aprendizagem e a mesma habilitação profissional que os habilitem a exercer a quase totalidade das ocupações econômicas. Mas a tradição e o preconceito impedem essa plena igualdade, o que vai refletir no restante da vida da mulher, no que diz respeito ao seu status profissional, ao prestígio social da sua ocupação, à remuneração que lhe é paga. Estaticamente, distribuem-se as mulheres, de modo geral, nas camadas mais baixas de ocupações e de salários — tarefas rurais, trabalho doméstico, em domicílio, mão-de-obra não qualificada, percebendo um, dois ou três salários-mínimos. Raramente ocupam cargos de chefia, de direção, de executivos, com altos salários. O trabalho qualificado não tem sido o seu forte, notadamente em países subdesenvolvidos ou em vias de desenvolvimento, com forte pressão dos setores tradicionais.

A socióloga paulista Eva Allemann Blay ocupou-se do assunto, na semana da A.B.I. dedicada ao Ano Internacional da Mulher, mas, de há muito, por toda a parte, ainda nos países plenamente desenvolvidos, já foi observado que de nada adianta declarar igualdade de salário para igualdade de trabalho, se o vício vem da própria estrutura social e de outras condições alheias ao mercado de trabalho, em sentido estrito. Quando de sua passagem pelo Brasil (maio de 1972) declarou Elisabeth Duncan Koontz, Diretora do Departamento de Mulheres, de Washington, que estranhava o pequeno número de mulheres altamente qualificadas existentes em nosso País não correspondendo ao das que trabalham, mas logo frison que, nos próprios Estados Unidos, ainda há muita discriminação para a mulher ocupar postos mais elevados, de liderança. Além do pre-conceito, isto é, o medo da concorrência da mão-de-obra feminina, a verdade é que as mulheres, em geral, se apresentavam menos habilitadas, por falta de aprendizagem adequada e de formação profissional especial. Deve ser incrementado treinamento contínuo e em todas as direções, para

todas as funções, a fim de que a mulher trabalhadora possa fazer carreira e vir a ocupar postos mais elevados na hierarquia profissional e social.

Igualdade de oportunidades e de preparação constantes de qualquer campanha ou programação contra discriminação do trabalho feminino. No Seminário Sindical Regional, realizado em Paris de 26 a 29 de novembro de 1968, coube a Miss M. N. Sear, da London School of Economics, relatar o tema sobre a preparação do emprego feminino, no qual se lêem estas verdades e candentes palavras: "As comunicações precedentes nos ensinaram que, em todos os países, as mulheres são empregadas no comércio de varejo, nos serviços públicos e privados, nas indústrias manufatureiras e nas empresas comerciais. Elas também nos demonstraram que a grande maioria das mulheres assalariadas somente pode pretender em todos esses domínios empregos semi-qualificados e não-qualificados. Esta situação não advém de uma falta natural de capacidades nas mulheres; nada confirma tal suposição. Este estado de coisas é imputável em parte aos hábitos e aos preconceitos de um mundo feito e dirigido pelos homens; em troca, não é sem razão que se pensa comumente que as mulheres não têm nem instrução nem formação necessárias para ocupar postos de nível elevado... Os empregos não-qualificados e semi-qualificados que são em geral reservados às mulheres, caracterizam-se pela baixos salários e pela insegurança".

Aponta ela toda uma revolução na preparação da mulher para a vida profissional, desde a educação de base, habilitando-a a poder assumir cargos qualificados ou altamente qualificados nos quadros administrativos das empresas privadas ou do serviço público. É a mesma conclusão a que chegou Eliane Vogel-Polsky, professora da Faculdade de Direito da Universidade Livre de Bruxelas, nestas palavras: "Uma política que realmente deseje forjar os meios necessários para eliminar as discriminações no emprego e instaurar a igualdade de oportunidades e de tratamento a favor das trabalhadoras deverá atuar estimuladamente nos quatro âmbitos que brevemente formulamos resumidos em nossa introdução e que delimitam a anatomia da opressão. Trata-se de alcançar os seguintes objetivos: 1) A transformação ideológica do sistema de valores, essencialmente ideológica da socialização: família, escola, cultura, meios de informação, ensino em geral; 2) uma política dinâmica de formação profissional e de emprego, que supõe: a reestruturação do ensino profissional e da orientação das jovens; a criação de novos empregos para as mulheres tendo em conta as disparidades estruturais e regionais, com possível introdução de

contingentes, facilitando o acesso às instituições de formação permanente de adultos".

Demos destaque somente aos dois pontos de interesse para o momento, não deixando de observar que, adiante, lembra ainda a autora a necessidade de adoção de novos métodos de avaliação de tarefas nas empresas.

No documento preparado para a 60ª Conferência da O.I.T., sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras, registra-se que é perigoso e discriminatório qualificar certas ocupações como masculinas e outras como femininas, porque leva à contratação na base do sexo e não da capacidade de cada um. Perpetua muitos preconceitos sobre a capacidade ou incapacidade da mulher trabalhadora: levanta barreiras injustas que lhe impedem o acesso; cria uma situação na qual os trabalhos realizados pelos homens são mais bem remunerados, ficando os das mulheres com menores pagamentos e mais baixa avaliação. O Conselho Consultivo da Suécia, num projeto piloto regional, que compreende uma força a mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas, e vice-versa. Das 70.000 mulheres que, em 1974, ingressaram no mercado de emprego, 15.000 foram contratadas para trabalhos até então considerados tipicamente masculinos, como as indústrias mecânicas e da madeira.

d) Outro tema da maior importância é o referente à equiparação salarial: trabalho igual, salário igual. Principio este que já vinha sendo pregado desde 1887, nos Estados Unidos. A 8 de março — hoje tido como o Dia Internacional da Mulher — as operárias da indústria têxtil e de confecção entraram em greve pletendo a igualdade de salário e a redução da jornada de trabalho para 10 horas.

Legalmente, este mandamento consta de numerosos documentos internacionais, a partir do Tratado de Versalhes, de 1919; de vários instrumentos internacionais da O.I.T.; de diferentes pronunciamentos da Igreja Católica e do Conselho Mundial de Igrejas; da quase totalidade das Constituições nacionais; e, finalmente, do direito positivo, ordinário, de todos os povos civilizados. Quer isso dizer: jurídica e formalmente, o direito e o principio já se encontram assegurados por toda a parte, sem a menor sombra de dúvida, mas isto não basta. A maioria dos regimes jurídicos, sendo todos, oferecem ao mesmo tempo instrumentos judiciais ou administrativos para a obtenção do direito negado às mulheres, nos casos concretos.

Entre nós, por exemplo, além do dispositivo constitucional, art. 165, III, "proibição de diferença de salário e de critério de admissões por

motivo de sexo, cor e estado civil"; já está no art. 5º, da CLT: "A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo". Mas é no art. 461 que se encontra o principio geral, para equiparação salarial de qualquer empregado, homem ou mulher: "Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. § 1º Trabalho de igual valor, para fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos".

Deixamos de citar os parágrafos seguintes, por desnecessário aos nossos propósitos. Ai está o preceito, com recurso para a Justiça do Trabalho, no qual constam os elementos conceituais da equiparação, que, embora, rigorosos, não deixam margem a qualquer dúvida interpretativa. Exige-se, a bico de alfinete, identidade de função, quando algumas legislações estrangeiras e decisões de tribunais — Italianos e alemães, por exemplo — exigem somente igualdade de posto, "sem apelar para critérios como o rendimento, a equivalência econômica do trabalho feminino, seu custo mais elevado para o empregador", como in forma a O.I.T.

Nos dias de hoje, com razão, já se convencenram as mulheres, os organismos internacionais e os governos que não basta a legislação, por mais bem intencionada que seja, para impedir a disparidade salarial, em prejuizo da mão-de-obra feminina. Em tese, é esta mal remunerada, com fixação de menores salários, mínimos ou profissionais, determinados por lei ou por convenção coletiva. É mal remunerada ainda nas ocupações tradicionalmente ocupadas por mulheres, e por exercerem estas, em sua maioria, atividades não qualificadas. As vezes isso é devido ao maior despreparo atual das mulheres para o trabalho qualificado, que exige formação especial. Não raro, também, pelas suas condições biológicas ou domésticas, somam menor número de horas trabalhadas por semana ou mês, ou exercem trabalho parcial. Em suma, segundo estudos da O.I.T., o salário feminino representa 50 a 80 por cento do masculino para o mesmo tempo de trabalho. O mandamento legal não basta, pois este só se efetiva no exercício de um contrato de trabalho entre empregados e empregadores singulares, quando as causas vêm de trás e de antes. "Desde o principio, escreve Elizabeth Reid, se tivessem analisado mais profundamente as causas das diferenças de salário, é possível que não se tivesse insistido tanto na igualdade de remuneração como na de oportunidades de emprego. Se

as mulheres tivessem tido a mesma liberdade que os homens de ingressar e progredir em todos os setores do mercado de emprego e não existissem outras limitações, as forças internas do mesmo mercado teriam terminado por impor a igualdade".

e) A questão principal do trabalho da mulher, no entanto, encontra-se na maternidade, no que esta implica na gestação, no parto e nos cuidados posteriores de mãe. Pode-se afirmar que há, neste particular, um encontro de todas as opiniões, masculinas e femininas. Reconhece-se aqui que a mulher é naturalmente diferente do homem, exigindo cuidados especiais, que devem ser repartidos por toda a comunidade, e não somente pelo empregador, sujeito de um contrato de trabalho. Porque, é bom que se frise, desde o inicio da gestação, vários e importantes problemas podem surgir, para a mulher grávida e para o empregador. Proíbe a legislação brasileira a dispensa da gestante (art. 391), sem outro motivo justo, ao mesmo tempo que lhe autoriza a rescindir o contrato (art. 394), mediante atestado médico, desde que este lhe seja prejudicial. No primeiro caso, manda a jurisprudência pagar-lhe indenização por tempo de serviço e as 12 semanas referentes ao parto (Prejuízo nº 14, de 1965), mas, na segunda hipótese, nada lhe deve o empregador.

Embora tenham razão algumas autoras mulheres, quando afirmam que feminino não é sinonimo de casada e nem de mãe, não resta a menor dúvida, por tudo que ainda significa a maternidade do ponto de vista biológico, social ou moral, que é nisso que se distingue o trabalho masculino do feminino. Comutativa ou distributivamente, este onera a mão-de-obra, dividindo o seu risco por toda a sociedade. Assume esta as suas responsabilidades, mediante a distribuição do risco, mas tem plena consciência do quanto se encontra de cultural e de civilizatório em tais procedimentos. Neste capítulo e neste particular, nunca poderá deixar de haver uma retribuição especial do trabalho da mulher.

Conclui-se os dois mundos, o do trabalho e o de casa; dividir com o homem as tarefas de ambos; encontrar serviços comunitários de toda ordem (creches, despensas, cooperativas, serviços de limpeza, escolas maternais, assistência social, etc.) que a ajudem a cuidar do filho; além do recurso ao trabalho parcial ou temporário, quando não resolve o problema no próprio âmbito doméstico, com auxílio de outros parentes, tais são os caminhos, difíceis, mas não impossíveis, para a solução do problema da mulher trabalhadora e mãe. Viola Klein não é pessimista, em ensaio especial de 1965: "Até certo ponto, a vida profissional e a vida privada das pessoas que trabalham situam-se em dois

mundos diferentes, tendo cada um suas próprias normas e seu próprio ritmo; mas isso começa a se tornar menos verdadeiro que outrora, no desenvolvimento industrial caracterizado por horas de trabalho mais curtas, a propagação da semana de cinco dias, o direito às férias remuneradas, a melhoria das condições de trabalho e de melhores relações industriais está criando uma situação que permite aos trabalhadores dos dois sexos consagrar mais tempo a seus lares e a suas famílias. O Professor Zweig é um dos que descreveram este novo aspecto das coisas, e Mark Abrahamson falou a este propósito da "sociedade voltada para o lar".

Mostraram as estatísticas em toda parte que a maior incidência da mão-de-obra feminina se dá até os 25 anos de idade, caindo logo depois, para voltar novamente acima de 35 anos. Significa isso que a mulher solteira deixa o emprego quando se casa ou quando chegam os filhos, preferindo ou necessitando ficar em casa dedicada à exigência da vida doméstica. Muitas legislações já caminharam no sentido de alargar o tempo em que a mulher pode ficar ausente do trabalho, quando do advento de filhos. No nosso Anteprojeto de Código do Trabalho, de 1963/1965, não chegamos a tanto, mas nos antecipamos ao Prejuízo nº 14, disposto no art. 363, § 1º: "Encontrando-se a mulher em estado de gravidez somente poderá ter o contrato de trabalho rescindido por iniciativa sua, por motivo de força maior ou por sua culpa, dando justo motivo para a rescisão". Criávamos-lhe uma certa estabilidade condicional, que garantia o emprego durante toda a gestação, do conhecimento ou não do empregador, desde que comprovada ou comprovável por atestado médico.

Informa Viviane Isambert-Jamati que em 1944, durante a economia de guerra britânica, editou o Departamento de Trabalho uma brochura, *Why is she away?*, estudando as causas de absentismo da mulher do trabalho, concluindo que são os encargos de família a principal causa determinante dessa ausência. Escreve a autora: "Entretanto, as mulheres casadas são, segundo todas as pesquisas, as que mais faltam ao trabalho, depois as mulheres divorciadas e, enfim, em numero quase iguais, as viúvas e as celibatárias. A presença de filhos no lar acarreta ausências frequentes". Tanto maior é o nível cultural e profissional da mulher, tão mais qualificado é o seu trabalho, quanto menor o índice de absentismo.

Reveia Antonia de Sousa esta mesma conclusão em Portugal, sendo que a medida que a mulher pertença a um estrato mais elevado cultural e economicamente da sociedade, menos necessidade tem do seu emprego e de deixar de traba-

har por motivos domésticos. Para estes alazeres dispõe de criados particulares, de babás, de governantas, e conclui: "Então, sempre são diferentes as dificuldades de conciliar a vida doméstica com a vida profissional entre a operária e a engenheira, a arquiteta, até a empregada de balcão".

Algumas legislações, como a húngara, concedem à mulher vinte semanas de férias maternais pagas, podendo ficar na disponibilidade até aos três anos do filho, sem que perca o lugar, recebe uma indenização e conta este período para a aposentadoria. Na Suécia, pode a mãe voltar mais cedo ao trabalho, do que o disposto nas convenções internacionais nos 3 e 103, se um exame médico mostra que está apta a fazê-lo. As prestações de seguro maternidade passaram, em 1974, a denominar-se seguro de país de família, prestações estas que são pagas, indiferentemente, à mãe ou ao pai, segundo a conveniência de ambos. O exemplo da Suécia já foi seguido pela Noruega, em cujo Parlamento já foi apresentado projeto de lei neste sentido.

Na qualidade de mãe, necessita a mulher de proteção especial, mas, como escreve o B.I.T., no seu relatório de 1975, proteção esta que requer "exame periódico da situação, a fim de que se ajuste ao processo científico e tecnológico", a fim de que se eliminem a possibilidade e o perigo de discriminação, constituído em grave obstáculo para a igualdade de oportunidades da mulher. Em outro local, curiosamente, informa o mesmo B.I.T. que, em Cuba, por decreto especial do governo, os homens casados são obrigados a auxiliar as mulheres em seus alazeres domésticos, pela necessidade em que se encontra o país de arregimentar toda a mão-de-obra feminina disponível.

1) Apesar de sempre haverem combatido a discriminação contra o trabalho feminino, muitas vezes, ainda dentro do critério de seleção cultural, histórica e adquirida, e não natural, vêm as mulheres recebendo benefícios, dados pelos homens, que se tornam discriminatórios contra estes. De vez em quando aparecem no Congresso projetos de lei reduzindo a jornada normal do trabalho da mulher para 6 horas. Temos em mãos dois recortes — *Correio da Manhã*, 29-7-62; *O Jornal*, 22-7-62 —, nos quais a Federação e o Centro das Indústrias de São Paulo criticavam um projeto oriundo do Senado, mostrando e convencendo quanto sua adoção iria onerar a produção nacional, com uma queda de 933.370 horas de trabalho por dia, só em São Paulo, àquela época.

Não há muito, declarava a Professora Moema Toscano, socióloga, *O Globo*, 2-6-74: "O problema sexual, por exemplo, é uma cortina de fumaça que a mulher incorporou. Como exemplo, basta citar o caso das professoras, que há muitos anos têm direito a faltar três dias por mês. Aos pro-

fessores homens não é dado esse direito, é claro, porque eles não ovulam. A mulher, em vez de recusar esses três dias, institucionalizou-os, o que é inconcebível. Com os recursos científicos e até higiénicos de hoje, por que ela haveria de ficar três dias de resguardo mensalmente?".

Mas é na questão da aposentadoria, na idade mínima para poder requerer aposentadoria por velhice, que a nosso ver, se dá a maior discriminação a favor da mulher. Entre nós, no serviço público e no privado, aposenta-se a mulher com 60 anos de idade e o homem com 65. E, o que é mais, na aposentadoria ordinária por tempo de serviço, bastam 30 anos à mulher, com todos os vencimentos, quando o homem necessita de 35. E mandamento constitucional e de lei ordinária.

Honestamente, não encontramos fundamento para este favor à mulher, com uma diferença de cinco longos anos. Constitui dado pacífico, que a mulher é mais resistente, menos frágil biologicamente do que o homem, em suma, é mais longeva. O número de vivas no mundo é cada vez maior do que os dos vivos. Ao fim da vida, mãe ou não, é menos necessária a presença da mulher no lar, já com os filhos (se os teve) adultos e com vida independente. Na mocidade ou idade madura, até os 40 ou 45 anos, é que se tornava mais exigida a presença da mulher em casa, como o fizera a legislação francesa com o movimento de "femme au foyer", dando alocações previdenciárias à mulher que, por motivos domésticos, pretendesse ou se visse obrigada a permanecer em casa, deixando ou ajustando-se do trabalho fora do lar.

Consideraram as mulheres a aposentadoria aos 60 anos de idade e aos 30 de serviço como uma grande conquista. De vez em quando pleiteiam a sua redução para 55 e 25 anos, respectivamente, reivindicação esta que não é apoiada, diga-se a bem da verdade, pela liderança do Conselho Nacional das Mulheres.

Lidia O'Neill, tão crítica quanto aos fundamentos apresentados pela doutrina tradicional para o tratamento especial do trabalho da mulher, junta-se a escrever: "Algumas Regulamentações assinalam, para o pessoal feminino, o limite mínimo de idade, que gera o direito à aposentadoria, mais baixo que o do pessoal masculino, reconhecendo assim, uma vez mais, a consideração em que nossa Lei do trabalho tem a mulher operária, em atenção da sua debilidade física e função maternal, que podem haver provocado sua inaptidão em idade mais cedo que no varão".

Ora, argumentam as autoras que já é tempo de separar-se o sexo do estado civil e da maternidade, logo nem todas as mulheres que trabalham chegam a ser mães; ademais, se houver inaptidão, a causa da aposentadoria não será mais

por tempo de serviço nem por velhice, e sim por invalidez. Se as mulheres durante o tempo válido de prestação de serviço, já eram proibidas de trabalhar em ocupações insalubres, penosas e perigosas, com severas limitações quanto ao trabalho noturno e restrições quanto ao extraordinário, viram-se beneficiadas, do ponto de vista puramente bio-psíquico, de proteções que as levavam a conservar por mais tempo a sua resistência orgânica para a velhice. Por isso mesmo, são os homens maduros e idosos mais sujeitos a enfarte, derrame, úlceras, além de outras seqüelas da nossa civilização industrial e competitiva.

Na Itália, desde 1939, aposenta-se a mulher com 55 e o homem com 60 anos, como informa Giuseppe Chiarelli, que acrescenta: "No que diz respeito, em particular, à velhice, impõe-se esta para os efeitos previdenciários como condição relevante de repouso dos trabalhadores que não se encontram mais na plenitude de sua capacidade de trabalho". Não se equipara a invalidez, é óbvio, pois é permitido ao aposentado continuar trabalhando, como, de resto, acontece entre nós.

Já em 1953, Paul Durand colocava bem a questão, dando duas concepções justificadoras da aposentadoria por velhice, que, afinal de contas, levaram à mesma conclusão: uma como prêmio ao longo tempo de vida ativa, independente do estado em que se encontre o trabalhador; outra fazendo presumir que o velho seja inválido, pela usura fisiológica, pelas doenças da idade, pelo rendimento profissional insuficiente. O sexo, a profissão constituem importantes elementos de decisão, escreve, se se leva em conta a usura fisiológica do organismo, e conclui: "A mulher tendo menor resistência que o homem, deve obter mais cedo sua aposentadoria". Prevalece, é claro, a primeira concepção sobre a segunda, o que não impede de igualar o elemento subjéctivo (muitas vezes o elemento objectivo) ocupações perigosas, insalubres ou penosas para efeitos de idade mínima ou tempo mínimo de serviço para aposentadoria, por velhice ou especial.

Police Morgenstern, da Repartição Internacional do Trabalho, fez uma pesquisa em diferentes países de como os tribunais vêm julgando esta questão de diferença de idade na aposentadoria, para homens e mulheres, na ausência de mandamento legal. Apresenta exemplos dos Estados Unidos, Japão e da Itália (quanto a cláusulas de convenção colectiva). Em geral, pronunciaram-se os tribunais contra qualquer discriminação, rejeitando os tribunais japoneses, especialmente, o argumento de que a força física declina mais rapidamente na mulher, porque nem toda ocupação requer esforço físico directo. Nos Estados Unidos consideraram os tribunais que a lei de direitos civis de 1964 proíbe qualquer discriminação a este res-

peito. Note-se que a autora fez a pesquisa do fundo feminino, quanto ao afastamento precoce da mulher do mercado de trabalho, nisso que possa significar de discriminação "obrigar as mulheres a aposentar-se em idade mais cedo do que os homens".

Assim como o homem está sujeito a serviço militar obrigatório, encontrando dificuldades em empregar-se ou em matricular-se em escolas de nível superior, se não cumpriu ou não está providenciando cumprir a exigência militar, o que discrimina o rapaz em relação à moça, fato facilmente reconhecido por todos os pais com filhos de sexos diferentes; assim também deve ser encarada a questão do menor tempo para o benefício previdenciário da mulher. Não se pretende que seja ou continue a ser vítima de qualquer preconceito ou mau julgamento, e sim que se deseje coerência no tratamento da matéria, as condições de trabalho são as mesmas para homens e mulheres, com vida profissional mais intensa para os primeiros (em atividade contínua e com carga horária ou noturna mais longa). O homem, na sociedade actual, se como privilegiado ou como órfão, ainda é o chefe de família na maioria das lares, mais responsável pela sua manutenção. O normal seria igualar ambos os sexos em todos os encargos e em todos os benefícios. Ainda no ano passado, argumentando contra a discriminação do trabalho feminino, sujeito a regulamentações especiais, perguntava Ernest Mastromatteo, médico, chefe do Serviço de Segurança e Higiene do Trabalho, do Departamento de Condições de Trabalho e Vida, da OIT: "Que razões de segurança e higiene existem para proibir a exposição de mulheres à acção de certos produtos químicos, para proibi-las o trabalho nas minas e para estabelecer limitações especiais no trabalho noturno?"

Nun dos seus ensaios, sempre objectivos e baseados em sólida pesquisa, escrevia há pouco a Professora Eva Altmann Blay, que, pelas estatísticas oficiais disponíveis, o homem vive mais do que a mulher, e indagava então: "Porque proteger a mulher e não o homem? O ideal seria abolir os trabalhos pesados em todo o mundo. Mas, no caso de eles existirem, deveriam ser compartilhados pelo homem e pela mulher indiscriminadamente". Vale o argumento tanto para a modalidade de trabalho, como para a igualdade de aposentadoria, e o fundamento é o mesmo.

Apesar de mantermos os argumentos anteriores, anti-discriminatórios, não resta a menor dúvida de que a mulher que trabalha fora do lar, quando casada ou com filhos, principalmente se for pobre, vê a sua actividade quase que dobrada, somando-se às horas da ocupação profissional as longas outras da sua domesticidade. Mas, não só nem todas as mulheres se vêem nesta situação,

como igualmente, tais sejam as condições do orçamento doméstico, muitas mantêm outras mulheres a seus serviços, que chegam, não raro, a ser verdadeiras donas de casa, na administração e na criação dos filhos.

g) O perigo de certo feminismo à outrance reside em pretender dividir a sociedade somente em macho e fêmea, como se fosse esta diferenciação biológica e sexual a mais importante e fundamental de todas. Correm os adeptos de tal radicalização o risco de cair em novo sexismo, deixando de ver mulheres e homens indistintamente distribuídos pelas diversas classes, estratos e estamentos sociais, que os igualam, contrastam, diferenciam ou colocam em posições de luta. Há uma grande diferença, apesar do sexo, entre uma doméstica e sua patroa, entre uma operária e a dirigente de sua empresa, entre uma empregada e uma empregadora de qualquer natureza. Para a organização, a estrutura e a estratificação social pouco importam, em última palavra, a religião, a raça ou sexo de cada um. Não se trata de um indiferenciado social, uniforme e homogêneo; muito pelo contrário, o meio social, o regime econômico significam tudo para o tipo de relações que se estabelecem entre as pessoas.

Uma mulher de estrato social superior explorava uma outra de estrato social inferior quando quer homem na mesma situação em relação a outra mulher ou a outro homem. Assim, o que importa é liberar o ser humano de sua situação de alienação ou de coisificação em que se encontra na sociedade de consumo, seja qual for o seu sexo, pois ambos são produtos e vítimas da sociedade inclusive em que vivem. Importa sim, plismo e ingenuidade chamar o macho da espécie de obsoleto e de violento, de explorador e de egoísta, quando tudo isso pertence ao sistema social em que se acham todos, homens e mulheres. E isso também supor que, com a industrialização e a urbanização, com a modernização da sociedade, em suma, tudo se resolverá, passando a mulher, da sociedade tradicional, a ocupar novo status social e econômico, inteiramente liberada da antiga condição de submissão e atraso. Nada disso, mostram as pesquisas que, tal seja a finalidade dessas novas sociedades, os papéis sociais continuam os mesmos, com a mulher colocada na base da pirâmide, esmagada pelo sistema, pelos preconceitos e pelos valores, que praticamente se mantiveram os mesmos, intocados e tradicionais, apesar da nova forma de vida. Liberação, por si só, não significa igualdade.

h) Finalmente, para encerrar esta fala, que já vai longa e cansativa (principalmente para o orador), vamos abandonar outros aspectos do trabalho da mulher, para concluímos com alguns dados estatísticos, no mundo e no Brasil.

Por que as mulheres trabalham? Revelam as estatísticas, nos inquéritos e sondagens levados a efeito em diferentes países, que as mulheres trabalham, como os homens, por necessidade econômica. Um(a) fazem para completar o orçamento doméstico, de sua própria família ou da família de seus pais. Outras o fazem para sustentarse a si próprias ou às suas famílias, sem marido nem pais. Outras, no entanto, o fazem como processo de auto-afirmação pessoal. De qualquer modo, é mediante o trabalho que elas, como seres humanos se integram na sociedade e dela participam diretamente, com direitos e deveres, no cumprimento do mais elementar dos compromissos a que todos estão ou devem estar sujeitos.

A despeito da campanha negativa desencadeada pelas feministas, principalmente americanas, contra a mulher doméstica, nada impede que as mulheres sejam livres de escolher trabalho fora do lar ou não; cabendo a opção a cada uma, segundo sua filosofia de vida ou suas necessidades. Isto mesmo reconhece Viola Klein, uma das maiores teóricas do movimento feminino no mundo. A escolha deve ser livre, por mais prementes que sejam as necessidades de mão-de-obra feminina. Nenhuma mulher deve ser constrangida a trabalhar contra a sua convicção íntima nem seu gosto. Não há necessidade de pressões, desde que se aumentem os incentivos já existentes, e ainda mais crescer o contingente feminino com a pressão de certos obstáculos que ainda persistem.

A mão-de-obra da mulher só tem feito crescer nos dias de hoje. Para uma população ativa total, no mundo, de 1.637 milhões de pessoas, cerca de 562 milhões são mulheres. Para o ano 2.000, espera-se que atinjam 603 milhões nos países do chamado terceiro mundo e 254 milhões na parte mais desenvolvida. Atualmente, a taxa mais baixa registra-se na América Latina, cerca de 30%, menor do que a África, Ásia Meridional e Oceania, que atinge 30%. A mais alta do mundo cabe à União Soviética, com cerca de 51%. Nos Estados Unidos, de 30% em 1950, passou para 38% em 1972; sendo que no Japão, no mesmo ano, a percentagem era igualmente idêntica, 38% da população ativa, significando, no entanto, 48% da população feminina acima de 15 anos ou mais.

E no Brasil? Estima-se, talvez otimisticamente, a força de trabalho brasileira em cerca de 34 milhões de pessoas, não indo as mulheres além de 22%. Isto é, 7 milhões e meio, para cujo percentual muito concorrem São Paulo e Rio de Janeiro. Segundo resultados do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio), realizada pelo IBGE, nos serviços urbanos processa-se maior concentração feminina no setor terciário, nos serviços, onde homens e mulheres se igualam, com ligeira in-

tilinação para estas, 2 milhões e 2100 respectivamente. Na indústria de transformação, 25% são mulheres, o que importa emprego para mais de 1 milhão de mulheres. Surpreendentemente, no serviço público, empregam-se 1.160.000 pessoas, das quais apenas 191.000 são mulheres, ou seja, 16% do total.

Nas profissões liberais, alcançam as mulheres um terço do total, com 102.000 empregos para ... 220.000 de homens em exercício neste setor. No comércio em geral as mulheres não vão além de 22%, com um total de 614.000, três vezes menos do que o número de ocupadas nas indústrias de transformação, o que também surpreende. Os empregadores são quase sempre do sexo masculino, com somente 85.000 mulheres para 1.003.000 de homens, sendo que da faixa feminina, 36.000 encontram-se na agricultura. Por conta própria, trabalham 1.008.000 mulheres para 6.002.000 homens.

Quanto à carga horária, as mulheres superam os homens de muito, na percentagem de 28 para 7%, na ocupação de tempo parcial. Em números absolutos, 2.006.000 mulheres trabalham nesse regime, contra somente 1.007.000 homens. Os dados estatísticos confirmaram assim a crescente participação da mulher na força do trabalho brasileiro, com preferência para o tempo parcial, ao mesmo tempo que evidenciaram as disparidades salariais entre os dois sexos, pelos motivos já analisados anteriormente: menor participação das mulheres nas atividades mais rentáveis; menor escolaridade das mulheres com mais de 25 anos de idade, maior percentagem das que trabalham sob regime de tempo parcial ou temporário. Nesta cidade do Rio de Janeiro, por exemplo, onde representam 31% da força de trabalho, enquanto 7.831 homens ganhavam, em 1972, acima de 30 salários-mínimos, poucas eram as mulheres que haviam alcançado este nível. Mas, em compensação, os homens continuam a ser chefes de domicílio, com suas maiores responsabilidades econômicas, pois enquanto 1.500.000 eram assim classificados pelos pesquisadores do IBGE, apenas ... 287.369 mulheres tinham a mesma função.

Conclusão, a força de trabalho feminina, com o próprio desenvolvimento do país, com maiores e melhores oportunidades de trabalho, é estatisticamente crescente, no sentido de que é sempre mais elevada nos grupos etários mais jovens, chegando no setor de instrução, de frequência à escola, a igualar e a superar os homens. Há muito ainda a ser feito, sem dúvida, mas a verdadeira igualdade há de ser conquistada sem dólos nem guerras de sexos, ambos constituídos do mesmo barro, com muito mais características comuns, que os identificam, do que de diferenças, que os separam, apesar da entusiástica exclamação, por

acaso, atribuída a uma mulher, na qual se reconhece uma diferença irreduzível.

BIBLIOGRAFIA REFERIDA

- Allbrandt (G.), "I soggjeti e l'oggetto del rapporto di assicurazione sociale" in L. R. Sauerbrenno e G. Mazzoni, Nuovo Trattato di Diritto del Lavoro, vol. III, Padova, 1971;
- Beauvoir (S. de), *Le deuxième sexe*, Paris, 2 vols., 1949;
- BIT, "Le travail à temps partiel des femmes ayant des charges de famille" in Rev. Int. du Trav., junho de 1967;
- BIT, "La discrimination en matière d'emploi ou de profession fondée sur la situation de famille" in Rev. Int. du Trav., março e abril 1962;
- BIT, *Egalité des chances et de traitement pour les travailleuses*, Genève, 1975;
- BIT, "Mulheres que trabalham" in *Boja de Informacion* nº 10, Ginebra, 1975;
- BIT, *Igualdad de remuneración*, Informes, Ginebra, 1975;
- Bittencourt (Marta Luiza D.), *Trabalho feminino*, Rio, 1938;
- Blay (E. A.), "A participação da mulher na Indústria paulistana", in *América Latina*, jan./mar. 1967;
- Blay (Eva A.), *A mulher no trabalho qualificado*, Seminário: Pesquisa sobre o papel e o comportamento da mulher brasileira, na ABI, Rio, 30/6 - 6/7-1975;
- Bryndliik (F.J.), *La mujer - Naturaleza, apariencia, existencia*, trad. de F. Vela, 3ª ed., Madrid, 1970;
- Bulla (Gustav Adolf), "Frauenarbeit" in *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften*, Stuttgart, 1962;
- Cardone (Marty A.), *Influência da gravidez no contrato de trabalho da mulher*, São Paulo, 1965;
- Cardone (M. A.), "Despedida da empregada em razão ou gravidez", in *Seminário do Conselho Nacional de Mulheres do Brasil*, Rio, out. 1972;
- Caunes (M.), *Des mesures juridiques propres à faciliter la présence de la mère au foyer ouvrier*, Paris, 1938;
- Cesarino Junior (A. F.), *Seguro-maternidade em Direito comparado*, S. Paulo, 1960;
- Chombart de Lauwe (M.-J. et P. H.) et alii, *La femme dans la société. Son image dans différents milieux sociaux*, 2ª ed., Paris, 1967;
- Dorelli (G.), *El trabajo de la mujer en la época moderna*, Buenos Aires, 1953;
- Dumont (R.), "La mujer frente al desarrollo y al hambre en aumento", in *Rev. Int. del Trab.*, junho 1975;
- Dupeyron (J.-J.), *Sécurité sociale*, Paris, 1973;

- Duran (María Angeles), *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*, Madrid, 1972.
- Durand (P.), *La politique contemporaine de sécurité sociale*, Paris, 1953.
- Friedan (Betty), *The feminine mystique*, Harmondsworth, 1972.
- Gonnard (R.), *La femme dans l'industrie*, Paris, 1966.
- Greer (G.), *The female eunuch*, London, 1970.
- Guilbert (M.), et Isambert-Jamati (V.), *Travail féminin et travail à domicile*, Paris, 1956.
- Guilbert (M.) et Isambert-Jamati (V.), "La répartition de la main d'œuvre par sexe", in G. Friedmann e P. Naville (eds.), *Sociologie du Travail*, vol. I, Paris, 1961.
- Guilbert (M.), *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris/La Haye, 1966.
- Hofmann (A. C.) e Kusten (F.), *Frauen zwischen Familie und Arbeit*, München, 1958.
- IBGE, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD)*, Rio, 1974.
- IBGE, *Sinopse Estatística do Brasil*, Rio, 1975.
- Igualdad de derechos de las mujeres en la URSS. *Seminário Internacional de Moscou 15/9-1/10/56*, Moscou, 1957.
- Inchiesta Shell nº 10, *Le donne oggi in Italia*, Genova, 1973.
- Kaplow (Th.), *The Sociology of Work*, Minneapolis, 1954.
- Kim (Le Van), *Féminisme et travail féminin dans les doctrines et dans les faits*, Paris, 1926.
- Klein (V.), *L'emploi des femmes, horaires et responsabilités familiares*, OCDE, Paris, 1965.
- Legá (C.), *La capacidad lavorativa e la sua tutela giuridica*, 2ª ed., Milano, 1950.
- Leijon (A.-G.), "Igualdad entre hombre y mujeres en el mercado del empleo: Experiencias y puntos de vista de los países nórdicos", in *Rev. Int. del Trab.*, ag./set. 1975.
- Louzada (J. A.), *Legislação social-trabalhista*, Rio, 1953.
- Mansatta-Rubattel (C.), *La révolte des américaines. Analyse du féminisme contemporain*, Paris, 1972.
- Mead (M.), *Male and female*, New York, 1967.
- Millet (K.), *La politique du male*, trad. de E. Gilie, Paris, 1971.
- Morgenstern (F.), "Las trabajadoras y los tribunales", in *Rev. Int. del Trab.*, julho 1975.
- Muraro (R. M.), *A mulher na construção do mundo futuro*, 2ª ed., Petrópolis, 1966.
- Miydal (A.) e Klein (V.), *Women's two roles. Home and Work*, London, 1956.
- Naville (P.), "La fonction professionnelle des ménages", in *Le travail, les métiers, l'emploi*, Paris, 1955.
- OCDE, *L'emploi des femmes. Séminaire syndical régional* (Paris, 26 au 29 novembre 1969) y Paris, 1970.
- Olveira Ramos (C. de), *Da proteção legal do trabalho das mulheres e dos menores*, Fortaleza, 1937.
- O'Neill (Lidia F.), *Los derechos laborales de la mujer*, Madrid, 1965.
- O.N.U., *La igualdad de derechos para la mujer. Una exhortativa a la acción*, 1975.
- Peck (P.), "Empleo de las mujeres y fecundidad", in *Rev. Int. del Trab.*, ag./set. 1975.
- Prado Leite (J.C.), "Proteção ao trabalho da mulher. Revisão de conceitos", in *L.T.R.* jan. 1975.
- Rabello (S.) et alii, *Participação da mulher no mercado de trabalho*, Inst. Joaquim Nabuco de Ciências Sociais, Recife, 1969.
- Reid (E.), "Los derechos de la mujer en punto muerto: necesidad de un cambio radical", in *Rev. Int. del Trab.*, junho 1975.
- Saffioti (H.), *A mulher na sociedade de classe*, São Paulo, 1969.
- Segadas Viana (J. de), "Trabalho da mulher", in *Instituições de Direito do Trabalho*, com Maranhão e Susekind, 6ª ed., Rio, 1974.
- Sousa (Ant. de), *O mercado de trabalho e a mulher*, Lisboa, 1971.
- Stambler (S.), ed., *A libertação da mulher. Um documento para o futuro*, trad. de M. T. Pasca, 3ª ed., Rio, 1971.
- Sulzerot (E.), "Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en los Estados de Europa", in *Rev. Int. del Trab.*, ag./set. 1975.
- Toberías (J. Castán), *La condición social y jurídica de la mujer*, Madrid, 1955.
- UNESCO, "Ano Internacional da Mulher", in *Correio da maio 1975*.
- Vidal (M. Bou), *El contrato de trabajo de las mujeres*, Barcelona, 1962.
- Vivot (Julio J. M.), *Trabajo de menores y de mujeres*, Buenos Aires, 1964.
- Vogel-Polsky (E.), "Perspectivas de promoción de las mujeres en el mundo del trabajo", in *Rev. Int. del Trab.*, julho 1975.
- Weber (M.), *Ehefrau und Mutter in der Rechtsentwicklung*, Tübingen, 1907.
- Wortmann (Klass A. A. W.), "A mulher em situação de classe", in *América Latina*, jul./set. 1965.