

# “A Constituição Federal e os Avanços na Área Trabalhista”

**Comba Marques Porto**

*Juíza aposentada - TRT 1ª Região, Advogada,  
Subsecretária de Políticas para a Mulher/Secretaria  
Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos -  
SMASDH (Prefeitura do Rio de Janeiro).*

**RESUMO:** O presente artigo apresenta análise do contexto histórico que precedeu a Campanha “Mulher e Constituinte”, a qual resultou na “Carta das Mulheres”, apresentada à Assembleia Nacional Constituinte pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher/Ministério da Justiça. Examina as reivindicações relativas aos direitos trabalhistas, apontando os conteúdos incluídos a partir da vigência da Constituição da República de 1988.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direitos trabalhistas das Mulheres, Movimento de Mulheres, Políticas Públicas, Constituição de 1988, CLT.

This article presents an analysis of the historical context that preceded the drafting of the “Women’s Letter” presented to the National Constituent Assembly by the National Council of Women’s Rights / Ministry of Justice. It examines the claims related to labor rights, pointing out the contents included as of the validity of the Constitution of the Republic of 1988. Key words: Women’s Labor Rights, Women’s Movement, Publics Policies, Constitution of Brazil/1988, Workers Law Consolidation.

## O CONTEXTO HISTÓRICO DAS REIVINDICAÇÕES LEVADAS À ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE

NO BRASIL, o ano de 1975 foi o marco de uma nova etapa das lutas das mulheres por seus direitos. A ONU declarou aquele ano como o Ano Internacional da Mulher. Algumas feministas do Rio

de Janeiro, dentre as quais destaco as escritoras Rose Marie Muraro e Carmen da Silva, postularam o apoio da ONU para realizar um seminário, visando a debater a condição da mulher brasileira. Assim, foi organizado o “Seminário - Pesquisa sobre o Papel e o Comportamento da Mulher Brasileira”, que também contou com o apoio da Associação Brasileira de Imprensa - ABI, que acolheu o evento em sua sede na Rua Almirante Barroso. Durante uma semana, intelectuais, pesquisadoras e especialistas foram chamadas a analisar as consequências da educação diferenciada por sexo em diferentes áreas de atividade social.

Na oportunidade, concluiu-se que a cultura brasileira ainda se orientava em relação à mulher a partir de estereótipos, ou seja, com base em ideias preconcebidas em afirmação da mulher como cidadã subalterna. Enfatizava-se o papel da mulher como mãe e *rainha do lar*. Alimentava-se o mito da fragilidade feminina. Incentivava-se o preconceito do homem em relação ao trabalho feminino. Alijava-se a mulher da realidade socioeconômica. Perpetuava-se a opressão da mulher a partir das próprias mulheres nos processos de criação das filhas e dos filhos e também na educação formal. Os meios de comunicação de massa reforçavam a imagem de mulher de acordo com os interesses do sistema. Era o caso das propagandas de produtos em incentivo ao consumismo feminino, dos livros e materiais didáticos produzidos para crianças e adolescentes que retratavam a mulher como um ser confinado ao lar: laureada como rainha e desestimulada à participação na vida produtiva e profissional, salvo em limitados ofícios tidos como adequados à sua condição. Em minha geração, quase todas as mulheres de classe média eram encaminhadas por seus pais para o ofício de professora primária - atividade profissional consentida pelos prováveis futuros maridos. Tais mecanismos, por sua força e alcance, demarcavam comportamentos tidos como “naturais”, reproduzindo-se, assim, a cultura de dominação e de discriminações.<sup>1</sup>

---

1 Documento “Análise Geral e Conclusões Finais do Seminário” do Seminário – Pesquisa sobre o Papel e o Comportamento da Mulher Brasileira, publicado em “A Arte de Ser Ousada”, Comba Marques Porto, Editora Vieira & Lent, Rio de Janeiro, 2015, pg. 88-92..

Entre o movimento pelo direito ao voto (início dos anos 1930) e a nova etapa que se inaugura em 1975 com o Seminário da ABI, houve uma guerra mundial, ao fim da qual, as mulheres foram convocadas para o trabalho, especialmente nos países que sofreram maior baixa de homens mortos nos campos de batalha. Eram os fluxos da economia. No Brasil, onde a guerra chegou indiretamente, seguia intocável o reinado das donas de casa, secundadas por suas empregadas domésticas, às quais se pagava salário ínfimo ou salário nenhum em troca de teto e comida. Mesmo assim, comida diferenciada daquela servida à família. Eram os ecos da escravidão.

Nesse compasso, é importante destacar o trabalho das poucas mulheres que, em searas dificilmente conquistadas, abriram caminho para o que mais tarde veio a ser o movimento de mulheres dos anos 1970/80. E invoco a jornalista Carmen da Silva como legítima precursora do feminismo pós-1975, que nos fez compreender a arapuca em que sempre estivemos metidas: das sinhazinhas e muçamas de antanho às modernas donas de casa com seus eletrodomésticos e suas empregadas domésticas, seguíamos às voltas com um tratamento diferenciadamente excludente em razão da pura condição de sexo. Importante destacar a percepção das feministas daqueles anos 1970 de que o machismo era praticado em sentido vertical, atingindo mulheres de todas as classes, negras, brancas, graduadas ou não, mulheres de todas as idades. Em sua coluna na revista *Claudia*, denominada a “Arte de Ser Mulher”, Carmen da Silva falava à mulher de classe média. Com sua motivação humanista, colocou o feminismo em debate, sob os mais variados temas de interesse de todas as mulheres.

Na parte relacionada à economia e ao trabalho, o Seminário da ABI,<sup>2</sup> apresenta, dentre outras, a seguinte conclusão: “a realidade brasileira tem como uma de suas características o desemprego, não se tratando, para os desempregados – maioria dos quais é constituída de mulheres – de uma opção entre trabalhar ou não, mas da impossibilidade de fazê-lo por falta de oportunidade”. Essa realidade de quarenta e três anos ainda nos assombra no presente, seja pelo preconceito que ainda coloca a mulher em posição inferior ao homem no

---

<sup>2</sup> Idem.

mercado de trabalho, seja pela falta de incentivo e apoio – serviços públicos e políticas empresariais - que permitam às mulheres ter seu direito ao trabalho garantido em igualdade com o homem.

Em 1975, marco da nova etapa do movimento de mulheres, os direitos trabalhistas eram aqueles previstos na CLT de 1943. E lembro-me de uma pérola discriminatória contida na CLT em sua forma original: era o seu artigo 446, que assim previa:

**“Art. 446.** Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.

Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor.

(Título IV, Do contrato Individual de Trabalho - Capítulo I:  
Disposições Gerais)

Ainda em 1975, foi criado o Centro da Mulher Brasileira, que reunia plenárias nas tardes de sábado e funcionava através da formação de grupos temáticos. Em 1979, o Grupo Mulher e Trabalho, do CMB, organizou o “Encontro da Mulher que Trabalha”, no Sindicato dos Metalúrgicos. A ideia do título concretizava nossa intenção de incluir a participação mais ampla de mulheres para debater o tema a partir de diversidade da ocupação da força de trabalho feminina. Preocupamo-nos em trazer as trabalhadoras domésticas. A título de informação histórica, é de se invocar o ativismo de Laudelina de Campos Mello (1904-1991), criadora da primeira Associação de Empregadas Domésticas de São Paulo (1936), a qual veio a ser fechada pelo Estado Novo. No Rio de Janeiro, Nair Jane de Castro Lima inscreveu seu nome na história da luta das empregadas do-

mésticas por seus direitos trabalhistas. Nair Jane criou a Associação de Empregadas Domésticas em 1973, a qual, em 1988, transformou-se no Sindicato dos Empregados Domésticos.

Naqueles anos de 1970 e 1980, fortalecia-se a luta de resistência à ditadura. Diversos setores da sociedade civil passaram a se articular: intelectuais, artistas, associações de moradores, associações profissionais, etc. A Ordem dos Advogados do Brasil desempenhou papel de destaque na condução de tal processo político de aglutinação de forças pela construção do pretendido caminho para a democracia. Na esfera da representação sindical, não foi diferente. O Direito Coletivo do Trabalho, previsto na CLT, passou a ser um importante instrumento de ampliação de direitos pela via das Convenções e Acordos Coletivos. Sindicatos de categorias de peso, tais como bancários e metalúrgicos, eram então assistidos por uma advocacia trabalhista essencialmente comprometida com as lutas democráticas. Lembro aqui nomes de eméritos advogados, como Eugênio Roberto Hadock Lobo, Francisco Costa Netto, Benedito Calheiros Bomfim, Demístocles Batista da Silva, o Batistinha dos ferroviários, Humberto Jansen, Celso Soares, que participaram da construção dos avanços possíveis dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, pela trilha das normas coletivas. A licença-maternidade ampliada para 120 dias na Constituição é exemplo de um direito que vinha sendo pactuado em Convenções Coletivas de Trabalho nos anos 1980, chegando à Carta Magna com o reforço desta precedência.

## **O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA CARTA DAS MULHERES E OS DIREITOS TRABALHISTAS**

A Carta das Mulheres à Constituinte foi aprovada em 26 de agosto de 1986, no Encontro Nacional de Mulheres, organizado pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, o qual reuniu cerca de mil e quinhentas representantes do movimento de mulheres vindas de todos os recantos do país. E como chegamos a esse resultado?

A combativa atriz Ruth Escobar exercia mandato de deputada estadual pelo PMDB de São Paulo. Devemos à sua garra a articulação inicial para a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mu-

lher/CNDM. Ruth obteve de Tancredo Neves a promessa de criação do órgão em seu governo, que inauguraria nova fase no processo de redemocratização do país. Ruth fez ver a Tancredo que não há democracia onde os direitos das mulheres não estejam garantidos. Tancredo morre à véspera de sua posse. José Sarney é empossado. Ruth corre a ele para lembrar o compromisso pactuado com Tancredo. Assim, a Lei 7.573, de 29 de agosto de 1985, cria o órgão de deliberação coletiva, vinculado ao Ministério da Justiça, com autonomia financeira e administrativa. A deputada Ruth Escobar foi a primeira presidente do CNDM. Em 1986, teve de se afastar para concorrer à vaga na Assembléia Legislativa de São Paulo. A conselheira Jacqueline Pitanguy assume a presidência do Conselho e impulsiona a campanha “Constituinte para valer tem que ter palavra de mulher.” Minha participação nessa gestão deu-se como assessora e coordenadora a partir da criação do CNDM, tendo atuado na fase inicial da campanha, quando iniciadas as visitas a todas as capitais e a diversas cidades onde houvesse algum núcleo de discussão sobre a condição da mulher. A proposta era o debate sobre nossos direitos. Na ocasião, solicitava-se que, posteriormente, devolvessem ao CNDM por escrito as reivindicações examinadas. Esse material foi posteriormente analisado e sistematizado, resultando de tal processo a Carta das Mulheres aos Constituintes.

Vejamos as reivindicações contidas na Carta levada à Constituinte, quanto aos direitos trabalhistas: <sup>3</sup>

1. Salário igual para trabalho igual;
2. Igualdade no acesso ao mercado de trabalho e na ascensão profissional;
3. Extensão dos direitos trabalhistas e previdenciários às empregadas domésticas e às trabalhadoras rurais;
4. Proteção à maternidade e ao aleitamento, com garantia do emprego às gestantes, extensão do direito à creche em local de trabalho e moradia às crianças de 0 a 6 anos, filhos de trabalhadores e trabalhadoras;

---

<sup>3</sup> “Carta das Mulheres à Constituinte”, publicação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, 1987,

5. Estabilidade da mulher gestante;
6. Licença-paternidade;
7. Licença especial às pessoas em razão da adoção, sem prejuízo do emprego e do salário, independentemente da idade do adotado;
8. Equivalência ao valor integral dos salários para pensionistas da Previdência Social (aposentadoria e dependentes).
9. Eliminação do limite de idade para inscrição em concursos públicos;
10. Direito do marido ou companheiro a usufruir dos benefícios previdenciários decorrentes da contribuição da esposa ou companheira;
11. Igualdade de direitos previdenciários entre urbanos e rurais, homens e mulheres;
12. Aposentadoria especial aos trabalhadores rurais – mulheres aos 50 anos e homens aos 55 anos; por tempo de serviço, aos 25 anos para mulheres e 30 para os homens, com salário integral;
13. Direito de sindicalização para os funcionários públicos;
14. Salário-família extensivo aos menores de 18 anos.

## **OS DIREITOS ACOLHIDOS NA CF/88 E NA CLT COM ALTERAÇÕES POSTERIORES**

A igualdade entre trabalhadores urbanos e rurais foi declarada no *caput* do artigo 7º, da Carta Magna.

Não é de causar espanto que a Emenda Constitucional nº 72, de 2013, que alterou o parágrafo único, do artigo 7º, para ampliar os direitos da categoria de empregados e empregadas domésticas, tenha tardado tanto a chegar. No Brasil, segundo dados do IBGE, 93,6% da categoria é composta de mulheres, o que em parte se explica: a secular cultura de opressão, sempre conferiu às mulheres a execução dos afazeres domésticos. Assim se entende o atraso do legislador quanto ao atendimento ao pleito da Carta das Mulheres no interesse da categoria. Com base na referida Emenda 72, de 2013,

foi, por fim, sancionada em 2015 a Lei Complementar nº 150, que passou a disciplinar o contrato de trabalho doméstico, promovendo a ampliação dos direitos em adequação às tipicidades de tal prestação laboral.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, em seu artigo 10, II, “b”, passou a prever a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto (Lei Complementar nº 146, de 2014).

A licença-paternidade foi fixada inicialmente em 5 (cinco dias). Igualmente foi ampliada para 20 (vinte) dias, mas somente para os empregados das empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã.

A licença-maternidade passou a ser de 120 dias. Este prazo pode ser ampliado para 180 dias, às empregadas das empresas inscritas no Programa Empresa Cidadã.

De acordo com a Emenda Constitucional nº 20, de 1998, o salário-família passou a ser pago como benefício previdenciário em razão do dependente aos segurados e seguradas empregados, inclusive domésticas e trabalhadores avulsos que recebam salário de contribuição inferior ou igual à remuneração máxima da tabela do salário-família.

A Emenda Constitucional nº 53, de 2006, passou a garantir a assistência gratuita dos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 anos de idade através das creches e pré-escolas.

O parágrafo 1º do artigo 201 da CF/88 veda a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física e quando se tratar de segurados portadores de deficiência, nos termos definidos em lei complementar (Emenda Constitucional nº 47, de 2005).

Desde a Constituição de 1988, o direito dos dependentes dos segurados se estendeu às seguradas da Previdência Social, seja esposo ou companheiro.

Somente com a alteração da CLT, procedida em 2017 pela Lei 13.467, veio a ser atendida a reivindicação de licença especial pela adoção, sem prejuízo de emprego ou salário. De acordo com esta nova regra, o mesmo se aplica ao empregado que obtiver a guarda judicial para fins de adoção.

O limite máximo de idade para prestar concursos públicos passou a obedecer à idade limite para a aposentadoria compulsória.

O direito de greve dos servidores públicos, reivindicado na Carta das Mulheres, assim ficou estabelecido: aos trabalhadores e trabalhadoras das empresas públicas às quais se aplica o regime de direito privado para o fim da contratação de seu pessoal, aplica-se a Lei de Greve (7.783/1989). Quanto aos servidores públicos estatutários, os incisos VI e VII do artigo 37 da Constituição admitem o direito de greve e de sindicalização. Ante a inexistência de lei específica a disciplinar essas disposições, o STF houve por bem declarar a omissão legislativa quanto ao dever constitucional em editar lei que viria a regulamentar o referido direito, admitindo a aplicação da Lei 7.783/1989, até que a dita omissão seja suprida.

Os princípios reivindicados na Carta das Mulheres – salário igual para trabalho igual e igualdade no acesso ao mercado de trabalho e ascensão profissional foram incluídos na Constituição de 1988. O inciso XX do art.7º prevê a “proteção ao trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”; o inciso XXX do mesmo artigo fixa a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Em 1999, foi sancionada a Lei 9.799, que promoveu significativas alterações na CLT no que concerne aos direitos da mulher.

O capítulo III da CLT, originalmente designado como “Da Proteção ao Trabalho da Mulher”, foi renomeado para “DA DURAÇÃO, CONDIÇÕES DO TRABALHO E DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER”

O Art. 373-A assim passou a dispor:

“Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao merca-

do de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

- considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional. (1999)
- exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego. (1999)
- 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. (1999)
- proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Em 2002, a licença-maternidade de 120 dias passou a ser concedida em caso de parto antecipado.

Em 2017, a Lei 13.467 estabeleceu dois descansos especiais de meia hora durante a jornada para amamentar o filho, inclusive adotado, até que este complete 6 meses de idade; esse período pode ser dilatado a critério de autoridade competente; os horários deste descanso especial serão combinados entre a empregada e o empregador. Essa mesma norma de 2017 estabelece que “constitui-se objeto ilícito em convenção ou acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução do direito à proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos.”

## **O DESPREZO DO BRASIL PELA CONVENÇÃO 156 DA OIT**

O Brasil deve ao seu povo a ratificação da Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Essa norma se aplica a todas as categorias de trabalhadores “*de ambos os sexos com responsabilidades para com os filhos a seu encargo, quando essas responsabilidades limitem as suas possibilidades de se prepararem para a atividade econômica, de ascenderem a ela, de nela partici-*

*parem ou progredirem.*" (artigo 1º). Aplica-se também no caso das responsabilidades dos trabalhadores de ambos os sexos sobre "*outros membros da família direta que suscitem necessidade manifesta dos cuidados e do amparo*" (art.2º). Visa a impedir a prática de quaisquer discriminações de trabalhadores e de trabalhadoras em razão de suas responsabilidades familiares, propondo medidas que possam harmonizar as responsabilidades profissionais com os encargos familiares.

A adoção dessa Convenção pelo Brasil, com a implementação das medidas práticas nela inspiradas, viria a amainar conflitos e limitações que afetam especialmente as mulheres em razão da dificuldade de conciliar as responsabilidades profissionais com as responsabilidades familiares relativas à criação dos filhos e aos cuidados com familiares idosos.

No Brasil, é notória a ausência do Estado no apoio às famílias no que toca às responsabilidades familiares e aos afazeres domésticos. Mesmo para quem dispõe de recursos para contratar empregadas, o problema não está, em tese, resolvido. Nas atuais condições, pode-se afirmar que no Brasil é praticamente impossível à maioria das mulheres se sentirem livres para assumir compromissos profissionais quando respondem – e como respondem – por uma família.

A Convenção 156 da OIT, que o Brasil não ratificou, cria uma base para soluções dos problemas relacionados à divisão de responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Tais medidas exigem não só uma mudança de mentalidade da classe patronal, como também a implementação de políticas públicas sólidas e continuadas. Vejam como são interessantes as disposições dos artigos 8º e 9º da referida norma internacional:

"8º - As responsabilidades familiares não devem se constituir, como tais, em motivo válido para o término de uma relação de trabalho."

"9º - As disposições desta Convenção podem ser aplicadas por leis ou regulamentos, contratos coletivos, normas trabalhistas, laudos arbitrais, decisões judiciais ou por combinação destes instrumentos ou qualquer outro modo adequado e compatível com a

prática e as condições nacionais.” Vê-se aqui o cuidado com a instrumentalidade das garantias estabelecidas.

Ou seja, a incorporação da Convenção 156 da OIT ao direito pátrio, em tese, autorizaria a Justiça do Trabalho a tornar nula a dispensa e determinar a readmissão do empregado ou da empregada, uma vez que restasse provado que outra conduta não lhe seria exigível em razão de fato relacionado com sua responsabilidade familiar, em caso de ausência do trabalho. Em tal circunstância, a despedida poderia ser considerada obstativa ao direito ao trabalho, este tido nos termos da Convenção 156 da OIT como um direito a ser exercido sem prejuízo das responsabilidades familiares.

#### Novidades pela via do Direito Coletivo de Trabalho

Como nos anos 1970, novos regramentos vêm sendo conquistados através de pactos pela via do Direito Coletivo do Trabalho. Por exemplo, a representação sindical da categoria dos bancários, na Convenção para o biênio 2016/2018, logrou prever: auxílio-creche ou auxílio-babá para crianças de até 71 meses; a ampliação da estabilidade da gestante por mais 60 dias; a ampliação da licença-paternidade por 15 dias; extensão dos direitos relativos à maternidade/paternidade aos empregados e empregadas que adotam crianças (direito que acabou por passar a integrar a CLT, conforme alteração ocorrida em 2017); cláusula que prevê a orientação dos empregados para o respeito à diversidade, visando a prevenir condutas discriminatórias; extensão das vantagens fixadas na convenção em favor dos cônjuges aos casos em que a união decorre de união homoafetiva estável.

## CONCLUSÕES

Na esfera do Direito do Trabalho, pode-se concluir que, apesar dos avanços em relação à CLT original a partir de mudanças ocorridas com retardo de muitos anos, como o caso das domésticas, não se foi muito além de uma regulação básica que deixa a desejar se pensamos o Estado Democrático de Direito como um projeto de Estado Social.

As leis do mercado são mais fortes e, de tal modo, a legislação sucumbe, os direitos não são respeitados, nem suficientemente reivindicados, devido à ausência de participação da classe trabalhadora – especialmente das mulheres trabalhadoras – na organização sindical.

O balaio familiar com seu viés conservador e machista impede que as mulheres se apropriem com segurança do projeto de independência econômica e liberdade de escolhas. Não há tarefa mais difícil para uma mulher do que assumir o protagonismo de sua própria vida.

O direito às creches de forma universalizada, como pedimos e tal como está previsto na Constituição não vingou a contento, não se transformou em medida gratuita de atendimento ao compromisso educacional quanto às crianças e ao compromisso de apoio aos pais, mães e responsáveis por crianças pequenas quanto ao desempenho de suas obrigações profissionais.

As políticas públicas, nas três esferas de Estado, são sempre um cobertor curto a alcançar parcela ínfima da população. Este é, sem dúvida, outro grande entrave à inclusão das mulheres no sistema produtivo.

Não há empoderamento feminino sob o jugo do desemprego, do subemprego, com percepção de salários inferiores aos dos homens, com o peso dos afazeres domésticos a impedir a dedicação à vida profissional. A ideologia que aprisiona a identidade feminina ao universo doméstico ainda é dominante e nos diminui a todas como cidadãs.

No Brasil, tido como um país cordial, o racismo – viés mais cruel do machismo – impede o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, empurrando-as sempre para os ofícios mal remunerados e estigmatizados pelos ecos da senzala tal como se manifestam vivos em pleno século XXI.

No Brasil, as mulheres ainda não alcançaram o patamar de independência econômica e de cidadania preconizado pela Organização Internacional do Trabalho, que, no ano de 1944, incorporou a declaração de Filadélfia em sua constituição, passando a constar:

“Todo ser humano, sem distinção de raça, credo ou sexo, tem direito a buscar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades”.

Quem sabe, um dia, chegue o Brasil ao patamar de civilidade e de respeito à cidadania.

Muito obrigada.