

**O trabalho da mulher no direito do trabalho e no judiciário brasileiro:
regulamentações e representações (Décadas de 1930 a 1970).**

Altair Bonini

Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR – Campus de
Apucarana)

Várias foram as imagens realizadas sobre as mulheres, elaboradas pelos representantes dos mais variados seguimentos sociais tais como: filosóficos, científicos, religiosos, jurídicos etc. Estas imagens ganharam espaço principalmente quando estas protagonistas pretenderam atingir o espaço público. A busca em legitimar os papéis para as mulheres, principalmente de *mãe e dona-de-casa*, se contradiz com a função de mulher trabalhadora, uma vez que se evidenciava a intersecção entre o espaço privado (casa/lar) e o público (fábrica/mundo do trabalho).

As representações sobre as mulheres exerceram influência sobre os representantes do judiciário e do direito ao tratarem das questões sobre o trabalho feminino, ora imaginadas por estes como frágeis, sensíveis, carentes de proteção, ou em outros momentos percebidas como despreparadas, loucas, relativamente incapazes, carentes de proteção moral. Muitas vezes associada à criança inocente, infantil e sem capacidade para pensar e agir.

As ações e os discursos elaborados por este campo de conhecimento e poder são intensificados no Brasil a partir do início do século XX, quando as mulheres tornaram-se mais visíveis em espaços públicos, ao participarem mais efetivamente no mundo do trabalho fabril. Colocava-se então o problema da separação do lar e do trabalho. Assim, nosso objetivo é discutir as representações em torno das atividades femininas presentes no discurso de sujeitos vinculados ao judiciário e ao Direito do Trabalho, das primeiras décadas do século 20 até os anos 1970, bem como, destacar as

transformações ocorridas nas normas e leis nestas áreas, que tinham com o objetivo de proteger o trabalho feminino.

Uma legislação e um campo do direito que tratasse exclusivamente das questões relacionadas ao trabalho é algo relativamente novo. Sua origem remete-se ao século XVIII e aos efeitos da industrialização europeia. A instituição do trabalho assalariado fabril, cuja exploração do operário chegava, na maior parte das vezes, ao seu extremo, a utilização do trabalho de criança (8 a 10) anos, jornada de trabalho de até 16 horas por dia, baixo salário, falta de proteção à saúde e a segurança do emprego, fizeram a sociedade repensar o tratamento conferido aos trabalhadores.

Uma das primeiras leis que regulamentavam o trabalho surgiu em 1802, na Inglaterra, denominada Lei de Peel, que pretendia amparar o trabalho dos aprendizes de moinhos, e de 1804, com o Código Napoleão, no qual existiam normas para locação para as pessoas que trabalhavam. Mas foi na segunda metade do século XIX que surgiram leis com objetivo de proteger os operários. Especialmente o trabalho das mulheres e crianças, bem como, a regulamentação do salário mínimo. Desta forma, surgiu na França em 1840, as leis de proteção do trabalho das mulheres nas minas, e na Inglaterra 1849, leis que regulamentavam a duração da jornada de trabalho estabelecida em 10 horas para adultos masculinos (PIMENTEL, 1938).

A partir de uma maior organização do trabalhador e os constantes conflitos entre os industriais e os operários, passa a haver um intervencionismo do Estado, objetivando melhorar as condições do trabalho e diminuir o embate entre ambas as classes. Desta forma, o Estado pretendia colocar sob sua tutela o trabalhador, protegendo-o econômica e juridicamente.

No Brasil, o Direito do Trabalho também surge com a industrialização. Sendo assim, somente nas primeiras décadas do século XX vão surgir leis e normas que regulamentavam o trabalho urbano. Exemplo disso é a lei de férias de 1925, a instituição do Ministério do Trabalho em 1930¹, a criação das Juntas de Conciliação em 1932, as Comissões do Salário Mínimo em 1936, as Comissões Mistas de Conciliação, de funções ainda meramente conciliatórias, seguidas pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, instituídas em novembro

de 1932, a organização da Justiça do Trabalho, regulamentada em 1941², a regulamentação do salário mínimo em 1940 e a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943³. A Justiça do Trabalho e o Direito do Trabalho surgem com o objetivo de regulamentar as relações do trabalho livre e remunerado, ou seja, entre empregados e empregadores. Entretanto, já se auto-intitula como protetora do trabalhador assalariado.

Com o final da primeira Guerra Mundial, questões relacionadas aos interesses sociais e do trabalho começaram a aparecer em Constituições. O México foi um dos primeiros países a tratar do tema em sua constituição, em 1917. Em 1919, o assunto também estava presente na constituição da República Weimar e na Itália aparece em 1927 com a *Carta del Lavoro*, que inspirou outros países como o Brasil, como a Constituição de 1934 (MARTINS, 2003).

As representações sobre as mulheres exerceram influência sobre os representantes do judiciário e do direito ao tratarem das questões sobre o trabalho feminino, ora imaginado por estes como frágeis, sensíveis, carentes de proteção, em outros momentos foram percebidas como despreparadas, loucas, relativamente incapazes, carentes de proteção moral, muitas vezes associada à criança inocente, infantil e sem capacidade para pensar e agir (RAGO, 1985., p. 68.)

Novamente as representações sociais, culturais e historicamente elaboradas sobre a mulher vinculadas às imagens da mãe (moralmente valorizadas) e da prostituta (desmoralizada socialmente) foram valorizadas pelos juristas e advogados no processo de elaboração da legislação e normas reguladoras do trabalho feminino, especialmente no setor industrial e comercial. Desta forma, no pensamento do judiciário ao proteger a mãe estar-se-ia protegendo a família do trabalhador. As ações e os discursos elaborados por este campo de conhecimento e poder são intensificados no Brasil a partir do início do século XX, quando as mulheres tornaram-se mais visíveis em espaços públicos ao participar mais efetivamente no mundo do trabalho fabril, colocava-se então o problema da separação do lar e do trabalho (emprego).

Assim, foi a partir do desenvolvimento da industrialização brasileira, na Primeira República, marcado pela grande exploração dos industriais sobre os operários, e por péssimas condições de trabalho, provocando revoltas constantes por parte dos operários como a greve e de 1917, e a falta de habilidade por parte dos empresários em lidar com a questão que fez o Estado assumir como uma de suas missões regular e disciplinar as relações de produção (PENA, 1981, p. 151.).

No que se refere ao trabalho das mulheres o governo federal do período demonstrava possuir um projeto vinculando-o à família e subordinado ao do homem, como demonstra PENA,

De maneira geral, a intervenção do Estado quanto ao trabalho feminino fazia-se na defesa da família (é interessante que a Conferência de Santiago, subscrita pelo Brasil, proibia o trabalho feminino em atividades consideradas perniciosas à moralidade), isto é, de um tipo específico de família, dependente do salário masculino e dos serviços domésticos femininos. Nessa família procurava-se manter a mulher como reserva de mão-de-obra, frequentemente sem empregos e quando este se fizesse necessário, assegurava-se que ele se desse em condições especiais, diferentes das do homem (PENA, 1981, p. 155.).

A intervenção do Estado no mundo do trabalho objetivava disciplinar o trabalhador e sua família, para tanto suas iniciativas incidiram especialmente sobre o trabalho das mulheres. A primeira norma legal que regulamentava o trabalho feminino na indústria foi o Decreto n.º 21.417-A, de 1932. Por este decreto, todo trabalho de igual valor correspondia à igual salário, ficava vedado o trabalho noturno entre as 22 horas e às 6 horas da manhã, com exceção em hospitais, sanatórios, empresas de telefonia, ou quando exercesse cargos de chefia ou em locais de funcionamento integral que fosse indispensável o trabalho sem interrupções, desde que trabalhasse outra pessoa da família. Era vetado para as mulheres o transporte de materiais químicos e inflamáveis, proibia-se o trabalho de mulher grávida quatro semanas antes e quatro semanas após o parto, ficavam determinadas pagamento de auxílio para gestantes com base nos seus últimos doze salários, previa-se dois períodos de meia hora por dia para amamentar a crianças em um espaço de seis meses,

lugar especial para guardar a criança em fábricas com mais de 30 trabalhadoras acima de 16 anos (PENA, 1981, p. 155.).

Essas normas seguiam recomendações da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada em Washington, em 1919. Além das recomendações a respeito do trabalho feminino também foi discutido para todos os trabalhadores (homens e mulheres) a regulamentação da jornada de horário de trabalho de 8 horas por dia e 48 horas semanais e a idade de admissão para menores na indústria (LUZ, 1984, p. 72). Com uma industrialização pouco desenvolvida, o Brasil apresentou problemas para cumprir tais recomendações, que só foram asseguradas de fato com a Constituição de 1934, sendo esta a primeira a se preocupar com os direitos sociais e econômicos. Quanto aos direitos conquistados pelos trabalhadores, esta constituição foi tão importante que foram mantidos quase que integralmente nas constituições seguintes acrescidos de outros, suprimidos apenas durante o período ditatorial do Estado Novo (1937-1945) (LUZ, 1984, p. 21).

Os direitos conquistados pelos trabalhadores na constituição de 1934, estavam reunidos no artigo 121, cujos principais itens eram:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário-mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de 8 horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em leis;
- d) proibição de trabalho de menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 anos; em indústrias insalubres, os menores de 18 anos e mulheres;
- e) repouso semanal, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário

e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes do trabalho ou de morte;

- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) de reconhecimento das convenções coletivas do trabalho.

No caso específico da proteção do trabalho da mulher estavam contemplados nas letras a, d e h, que diziam sobre a igualdade de salários entre homens e mulheres, a proibição do trabalho em indústrias insalubres, a assistência médica e sanitária à gestante, o descanso da gestante antes e após o parto e instituição de previdência a favor da maternidade.

Preservados os avanços que representaram estas leis para a Justiça do Trabalho e para o Direito do Trabalho, não podemos acreditar que foram colocadas em prática como idealizadas, sendo que para as mulheres significaram mais limitações de acesso a empregos nas indústrias. Para os industriais, tais direitos representavam mais despesas, e a utilização da força de trabalho feminina acarretava ônus maior aos empregadores, sendo assim, era preferível a utilização da mão-de-obra masculina.

Outro ponto importante sobre o trabalho feminino neste período foi a introdução do salário-mínimo em 1940. Sua instituição foi regulamentada pela lei nº 185, de janeiro de 1936 e pelo decreto-lei nº 399, de abril de 1938.

O Decreto-Lei nº 2162 de 1º de maio de 1940 fixou os valores do salário mínimo, e foi nesse ano que ele passou a vigorar. No entanto, o salário foi calculado a partir das despesas de um único trabalhador, e não das necessárias para o sustento de sua família, o impacto do salário-mínimo na maioria das famílias de operários fez com que aumentasse a necessidade de que mais membros passassem a trabalhar para garantir sua sobrevivência. Além disto, o salário-mínimo passou quase uma década sem reajustes, em uma época que o custo de vida subiu de forma mais acelerada. Entretanto, no mesmo ano de sua instituição os salários das mulheres foram reduzidos em 10%, através do Decreto lei n.º 2.548 de 31 de agosto de 1940, por serem considerados mais onerosos ao industrial e menos qualificados. Vigorando esta situação até 1943, quando foi considerado inconstitucional às vésperas da

elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho. Acrescenta-se ainda que a lei referente ao salário-mínimo não abrangesse as indústrias domiciliais, local de maior concentração de trabalhadoras, o que se deduz que certamente nestes locais os salários seriam menores. Isso trouxe como consequência o fortalecimento do trabalho doméstico e a prestação de serviços pessoais para as mulheres (PENA, 1981, p. 163.).

Em 1943, com a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi destinado um capítulo ao trabalho feminino pertencente ao Título III - Das normas especiais de tutela do trabalho (artigos 224 a 441), Capítulo III - Proteção do trabalho da mulher, que foi subdividido em seis sessões abrangendo os artigos 372 a 401, intitulados como: Da duração e condições do trabalho, Do trabalho noturno, Dos períodos de descanso, Dos métodos e locais de trabalho, Da proteção à maternidade e Das penalidades (BRASIL, 2004, p. 60.).

Na primeira seção garantem-se os mesmos direitos para homens e mulheres, quando estes não colidem. As mulheres menores de 18 anos estão sujeitas às leis que protegem os menores. As trabalhadoras rurais, as domésticas e o trabalho a domicílio têm regulamentação própria e não são regidos pela CLT.

De modo genérico, podemos destacar neste capítulo da CLT, como pontos principais: o estabelecimento da jornada de trabalho de 8 horas, proibida a prorrogação da jornada de trabalho quando não estabelecido em convenção ou acordo coletivo e sem compensação de horas não trabalhadas. O estabelecimento do trabalho noturno com adicional de 20%, possível para as mulheres somente nas empresas de telefonia, radiotelefonia ou radiotelegrafia, nos serviços de saúde e bem-estar, casa de diversão, hotéis, restaurantes e bares, estabelecimento de ensino, quando exercer postos de gerência e direção, indústria de perecíveis, quando for por motivo de força maior, alguns setores do serviço bancário, empresa de processamento de dados e de manufaturados de couro com contratos de exportação. O trabalho feminino noturno só era permitido com a apresentação de atestado de bons antecedentes e de capacidade física e mental (PENA, 1981, p. 168.).

Ficou estabelecido pela CLT o intervalo para descanso diário de uma a duas horas e de quinze minutos nos casos onde a jornada de trabalho consecutivo fosse superior a quatro e inferior a seis horas, bem como, nos casos de prorrogação do horário normal. O trabalho aos domingos era permitido desde que havendo escala de revezamento e o descanso fosse transferido para outro dia da semana. Era garantido a todos os trabalhadores o descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

Quanto aos métodos e locais de trabalho era assegurado às mulheres além das normas gerais de segurança e de medicina que as empresas deveriam conter bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários, vestiário e armários individuais privativos. Mantinham-se as proibições aos trabalhos insalubres conforme instrução de 1932 e proibia-se o trabalho em atividades incompatíveis com sua constituição física e fisiológica.

A proteção à maternidade foi o foco das atenções dos juristas e desde o século XIX procurava-se estabelecer normas, como por exemplo, o Decreto n.º 1.313, de 17 de janeiro de 1891 (LUZ, Op. Cit., p. 53.), um princípio de normas sobre o trabalho que privilegiava questões sobre o trabalho de menores. Também, organismos internacionais como a OIT, em sua terceira convenção, de 1919, já discutiram sobre o amparo à maternidade, recomendando a licença antes e depois do parto, a proibição de demissão neste período, auxílio-maternidade por parte do poder público e assistência médica. Recomendações que foram incorporadas somente na CLT nos artigos 391 a 401, acrescentando ainda que tanto a mulher como o marido pudesse rescindir o contrato de trabalho se a função fosse prejudicial à saúde da mulher, o direito de duas semanas de descanso em caso de aborto. O direito de amamentar o recém-nascido uma hora por dia durante seis meses, assegurando o *exercício de sua missão de mãe*, neste caso as empresas com mais de trinta funcionárias deveriam possuir creches na empresa ou nas proximidades, direitos, que como vimos a maioria já constava da Constituição de 1934.

O salário-maternidade ou auxílio-maternidade previsto pela OIT desde 1919, no Brasil assimilado pela constituição de 1934, estava inicialmente a

cargo das empresas. Neste caso, muitas empresas a fim de tentar evitar tal encargo demitiam as trabalhadoras ao contrair matrimônio ou em caso de gravidez. Esta situação transcorreu até meados da década de 70, quando o Estado brasileiro, seguindo orientações da OIT, transferiu o pagamento do benefício para responsabilidade do INPS (Instituto Nacional de Previdência Social) através da lei nº. 6.136, de 7 de novembro de 1974, regulamentada através do Decreto nº. 75.207, de 10 de janeiro de 1975.

Outro aspecto importante sobre o trabalho feminino era o que se referia à capacidade da mulher para firmar contrato de trabalho. Através do Código Civil de 1916, ficou estabelecido o poder do homem (marido-chefe da casa) sobre a mulher, uma vez que, além de outra obrigação, dependiam de sua autorização para trabalhar fora de casa (artigo 242). Mesmo que fosse considerada autorizada pelo marido após seis meses de trabalho fora do lar ou se assumisse cargo público (artigo 247), o marido podia impedi-la de fazê-lo pleiteando a rescisão do contrato de trabalho por considerar seu trabalho *suscetível de acarretar ameaça aos membros da família ou perigo manifesto às condições peculiares da mulher* (LUZ, Op. Cit., p. 53.), expressos pelo artigo 446 parágrafo único da CLT. Neste sentido, legalmente era estabelecido para as mulheres sua submissão perante o marido, situando seu lugar por excelência na sociedade como sendo a família, ao mesmo tempo obstruindo seu acesso ao mundo do trabalho coletivo e ao espaço público.

Esta condição de incapacidade e dependência perante o marido perdurou até 1962, quando foi elaborado o Estatuto da Mulher Casada, Lei nº. 4.121, de 27 de agosto de 1962. Somente com este Estatuto a mulher casada estava definitivamente emancipada, dando-lhe plena capacidade civil e trabalhista, que significava poder contratar trabalho sem autorização do marido. Entretanto, para alguns juristas o artigo 446 da CLT não estava revogado, pois sendo esta uma lei de caráter geral não poderia ser submetida ao estatuto - atualmente o artigo 446 da CLT está revogado (LUZ, 1984, p. 53.).

Por último, no que se refere aos direitos das mulheres trabalhadoras na CLT, está a igualdade salarial. Assim, desde 1934, que a Constituição proibia a diferença salarial para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo,

nacionalidade ou estado civil, com algumas mudanças nas outras Constituições, como a de 1967 que suprimiu os itens idade e nacionalidade e acrescentou o item "cor". Entretanto, com assinalam France LUZ e PENA a expressão trabalho de igual valor não se referia ao equivalente mesma ocupação, era entendida pelos juristas como *mesma produtividade e perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos*, (LUZ, 1984, p. 56-57 e PENA, 1981, p.169.) abrindo brechas para a intensificação da exploração da mulher e para diferenciações salariais dentro de uma mesma empresa e categoria profissional.

Assim, também nas Constituições de 1946 e de 1967 foram instituídas algumas mudanças significativas quanto ao direito dos trabalhadores em geral e das mulheres. As principais inovações introduzidas pelo texto constitucional de 1946 foram:

- a) o salário-mínimo deveria atender, além das necessidades do indivíduo, as de sua família;
- b) incluía-se entre os direitos do trabalhador a participação obrigatória e direta nos lucros da empresa;
- c) o repouso semanal passou a ser remunerado;
- d) a estabilidade ficou garantida aos trabalhadores das empresas urbanas;
- e) acrescentou-se a assistência aos desempregados;
- f) o direito de greve foi reconhecido;
- g) a proibição do trabalho noturno de menores foi estendida até a idade de 18 anos;
- i) o descanso da gestante antes e depois do parto foi estabelecido sem prejuízo de salário e do emprego;
- j) estabeleceu-se a obrigatoriedade do seguro contra acidentes do trabalho a cargo do empregador.

Na constituição de 1967 foram reconhecidos outros direitos aos trabalhadores, tais como o salário-família aos seus dependentes e a aposentadoria para a mulher aos 30 anos de trabalho, com salário e integral.

Entretanto, o trabalho das mulheres ainda estava restrito a determinadas ocupações culturalmente associados ao feminino, o salário de igual valor não era uma realidade (pesquisas atuais ainda mostram diferenças), para juristas e representantes do Estado era o salário dos homens que deveriam sustentar as famílias, ficando o salário das mulheres como complemento. As leis do judiciário estavam marcadas por este universo cultural, amparadas por idéias da biologia e da medicina, justificando como naturais às funções da mulher enquanto esposa - mãe - dona de casa, sedimentando relações de gênero desiguais e a segregação da mulher no mercado de trabalho (GOSDAL, 2003 , p. 83.).

Os avanços no direito e na Constituição até a década de 70 não significavam verdadeiramente o que ocorria na prática cotidiana das mulheres trabalhadoras. Muitas vezes, as empresas não estavam dispostas a arcar com todos os encargos trabalhistas, desconsiderando a Constituição e as leis do trabalho, deixavam de pagar os direitos assegurados em caso de demissão ou encerramento do contrato de trabalho, tais como: férias, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Tentavam burlar a Justiça do Trabalho, não registrando as funcionárias, como se pode verificar nos processos de Ação Trabalhista, como na que diz o seguinte "*A reclamante não possuía carteira profissional e ao questionar com a reclamada no sentido da obtenção desse documento foi sumariamente demitida em 31 de outubro do corrente ano, sem que seus direitos e deveres lhe fossem pagos*", na outra ação, a operária disse ter pedido demissão, pois queria sua carteira profissional devidamente anotada. Segundo o representante da empresa a carteira profissional se extraviou por que "*a reclamante antes trabalhava para outra firma antecessora e que os documentos todos foram colocados em uma caixa que foi perdida e por esta razão iria providenciar uma segunda via*"⁴. As empresas abusavam de seu poder e utilizavam mecanismos diversos para não arcar com suas responsabilidades pagando menos pelo trabalho de suas operárias, negando-se a pagar os encargos estabelecidos por lei aumentando assim seus lucros.

¹ A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, data de 26 de novembro de 1930, pelo Decreto nº 19.433. O "ministério da Revolução" – como foi denominado por Lindolfo Collor - surgiu para concretizar o projeto do novo regime de interferir sistematicamente no conflito entre capital e trabalho. Até então, no Brasil, as questões relativas ao mundo do trabalho eram tratadas pelo Ministério da Agricultura, sendo na realidade praticamente ignoradas pelo governo.

² A Justiça do Trabalho, encarregada de julgar e conciliar os dissídios surgidos, individual ou coletivamente, entre empregados e empregadores, bem como quaisquer controvérsias surgidas no âmbito das relações de trabalho, foi prevista em 1934, instituída com a Carta Constitucional de 1937 e regulamentada posteriormente. Veio a ser integrada ao poder Judiciário apenas com a Constituição de 1946. É composta pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), sua instância máxima, por Tribunais Regionais do Trabalho e por Juntas de Conciliação e Julgamento. Sua jurisdição abrange todo o território nacional, e todos os seus órgãos possuem composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores. São precedentes importantes os Tribunais Rurais, criados em 1922 no estado de São Paulo, e o Conselho Nacional do Trabalho, criado em 1923, em âmbito federal.

³ Instituída pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que reuniu em um mesmo diploma as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. Nesta o Art. 3º - Considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário sem distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

⁴ CURITIBA, 1ª J CJ, processo nº 1769 / 62, página 02 e CURITIBA, 2ª JCJ, processo nº 1744 / 62.

Referências Bibliográficas

- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** - 31 ed. - São Paulo: LTr, 2004
- GOSDAL, Tereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero do direito do trabalho**. Curitiba: Genesis, 2003, p. 83. CF.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. Atlas, 2003.
- PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres e trabalhadoras**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.
- PIMENTEL, Silvia. **Evolução dos Direitos da Mulher: norma, fato, valor**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1938
- RAGO, M. **Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar: Brasil 1890-1930**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.