

PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER: Uma Conquista Gradativa ao Longo do Tempo

Alessandra Vilalva Vaz

Graduanda em Direito
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Danilo Medeiros Pereira

Mestre em Teoria do Direito e do Estado – UNIVEM;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

O presente artigo tem a finalidade de demonstrar a luta das mulheres para conquistarem os seus direitos no mercado de trabalho. É notório que elas vêm desempenhando um papel importante, ocupando cargos que antes eram somente para homens. Seu grau de escolaridade está cada vez maior, considerando peças fundamentais na administração do lar. Além de possuírem uma dupla jornada, estão em constante busca pela conciliação entre família e trabalho. Contudo, a mulher contribuiu muito para o crescimento e o desenvolvimento da sociedade, embora sua valorização não tenha tido o mesmo ritmo de sua participação, o que, por consequência, causou indignação fazendo com que lutassem por seus direitos, dentro os quais os atinentes às relações de trabalho. Após grandes lutas e tentativas de melhoria e igualdade, a mulher conseguiu ter seus direitos e deveres garantidos por lei, conseguindo proteção em todos os âmbitos, incluindo-se na seara trabalhista. Apesar de tudo isso, em pleno Século XXI, a mulher continua sofrendo discriminações em relação ao sexo oposto no que diz respeito ao mercado de trabalho, de forma que os direitos já garantidos dão a possibilidade de busca de novas garantias com o intuito de que o disposto no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal seja, de fato, respeitado.

PALAVRAS-CHAVE: evolução da mulher no mercado de trabalho; proteção trabalho mulher; discriminação.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo vai abordar a evolução da mulher no mercado de trabalho dando ênfase no direito do trabalho, e como o ordenamento jurídico se comporta perante a necessidade de garantir proteção à mulher trabalhadora. Antigamente a ideologia era que a mulher tinha serventia para serviços domésticos, casar, ser dona de casa, ter filhos e seu marido que era o provedor do lar. Para melhorar o ganho financeiro da Família, elas faziam doces por encomendas, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano etc.

Com início na Revolução Industrial absorvendo de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias com o objetivo de baratear os salários e também pela maior facilidade de disciplinar esse novo grupo de operárias, onde trazendo definitivamente, a mulher para mercado de trabalho.

É importante ressaltar que a inclusão da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, por elevado grau de discriminação, não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

2 OBJETIVOS

O presente artigo tem a finalidade de demonstrar a luta das mulheres para conquistarem os seus direitos no mercado de trabalho. É notório que elas vêm desempenhando um papel importante, ocupando cargos que antes eram somente para homens. Seu grau de escolaridade está cada vez maior, considerando peças fundamentais na administração do lar. Além de possuírem uma dupla jornada, estão em constante busca pela conciliação entre família e trabalho.

3 MATERIAL E MÉTODOS

O método utilizado foi o dedutivo, constituindo o estudo a partir de pesquisa bibliográfica em livros de direito, levantamento legislativo e jurisprudencial.

4 EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Reza o artigo 5º, caput, primeira parte, da Constituição Federal de 1988 que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Tal previsão já havia sido expressa quando da Constituição de 1934, o que previa em seu Art. 113, Item 1, que “todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas”. No entanto, se faz necessária uma demonstração acerca da real aplicabilidade do mencionado artigo ao longo da história.

Desde o século XVII, quando o movimento feminista começou a adquirir características de ação política, as mulheres vêm tentando realmente colocar em prática essa lei.

O início pela busca de igualdade de direitos se deu as I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. No entanto, com o fim da guerra, houve a volta de muitos desses homens que, embora sobreviventes do conflito, acabaram por estar impossibilitados de voltar ao labor devido a ferimentos causados, tais como as mutilações do combate. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista, inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas.

Desde então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Ficou estabelecido na Constituição de 1934, em seu artigo 121, § 1ª, alínea “a”, a “proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil”, dentre outros direitos.

5 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

Acerca da temática de proteção ao trabalho da mulher, é importante mencionar que:

Por ocasião da Revolução Industrial do século XVIII, o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com a sua omissão, toda sorte de explorações. (...) A regulamentação jurídica da empregada, nos diferentes países, ocupa-se dos seguintes aspectos: a) proteção à maternidade, com paralisações forçadas, descansos obrigatórios maiores e imposição de condições destinadas a atender à sua situação de mãe; b) defesa do salário, objetivando-se evitar discriminações em detrimento da mulher; c) proibições quer quanto à duração diária e semanal do trabalho, quer quanto a determinados tipos de atividades prejudiciais (NASCIMENTO, 2012, p. 198).

Em face destas mudanças sociais, a CLT contempla uma série de regras protetivas ao trabalho da mulher. Algumas das normas celetistas, tendo em vista o princípio da igualdade entre homens e mulheres, foram revogadas por leis

posteriores. Outras disposições da CLT, entretanto, não foram expressamente revogadas, e surge debate sobre a sua atual validade (ou seja, discute-se sua eventual não recepção pela atual Constituição).

Acerca das previsões dispostas na Constituição Federal de 1988, acerca do trabalho feminino, é importante mencionar as garantias dispostas no artigo 7º, incisos XVIII, XX, XXV e XXX, abaixo mencionados.

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...);
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
(...);
XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
(...);
XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
(...);
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Sobre as regras protetivas ao trabalho da mulher, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 377, afirma que “a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”.

Ademais, há que se ter em mente que a CLT prevê, ainda, diversos artigos acerca da proteção do trabalho da mulher, os quais serão especificados em momento oportuno.

6 PROTEÇÕES CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

A discriminação ocorre de várias maneiras, dentre estas: a desigualdade de remuneração para função semelhante à desempenhada por homens; a desigualdade no acesso e permanência no emprego; a desigualdade nas oportunidades de ascensão e formação profissional; assédio moral.

As proteções contra a discriminação da mulher no mercado de trabalho foram enumeradas nos artigos 372, 373 e 373-A da CLT, abaixo mencionados.

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

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

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

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

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

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

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

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

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

Analisando o caput do artigo 373-A, da CLT, nota-se a tentativa de impedimento das adoções das práticas enumeradas nos incisos, mas ressalva as situações legalmente admitidas e as “especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas”. Quanto a esta última, Martins (2011, p. 623) entende que:

Indaga-se aqui qual o sentido da expressão “acordos trabalhistas”. É acordo individual ou coletivo? Parece que a expressão “acordos trabalhistas” não quer dizer acordos individuais. Está empregada no plural e num sentido genérico, compreendendo as convenções e acordos coletivos, que poderão estabelecer certas especificidades”.

Outro ponto importante que visa proteção à mulher, na seara trabalhista, se deu por meio da publicação da Lei Nº 12.271, de 15 de abril de 2016, a qual dispõe acerca da proibição de revistas íntimas no ambiente de trabalho, conforme se vê:

Art. 1º As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino.

Art. 2º Pelo não cumprimento do art. 1º, ficam os infratores sujeitos a:

I - multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher;

II - multa em dobro do valor estipulado no inciso I, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal.

Art. 3º (VETADO).

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Importante destacar que a mencionada lei, além de estender tal proibição a órgãos públicos, e a clientes do sexo feminino, culminou multa a quem praticar esta conduta, direcionando os valores aos órgãos que de proteção aos direitos da mulher.

Outro ponto de grande importância diz respeito às modificações feitas advindas com a Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, onde é possível verificar a possibilidade de afastamento da empregada gestante ou lactante das atividades insalubres.

De acordo com a nova redação dada ao artigo 394-A, da CLT, por meio da mencionada lei, a empregada gestante ou lactante, poderá ser afastada de sua atividade, sem o prejuízo de sua remuneração.

Menciona o referido dispositivo de lei que, em caso de atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação, a mulher deverá ser afastada de suas atividades. Por outro lado, em sendo o trabalho da mulher realizado em ambiente com insalubridade em graus médio ou mínimo, a mulher poderá ser afastada de suas atividades caso apresente atestado médico, emitido por profissional de sua confiança, que recomende o afastamento durante sua gestação.

No tocante à possibilidade de afastamento durante o período de amamentação, a apresentação por parte da mulher de atestado emitido por profissional de sua confiança, é documento hábil para que a mulher possa ser afastada das atividades insalubres.

Outra modificação importante, ainda em relação à proteção ao trabalho da mulher em ambiente insalubre quando gestante, se dá no disposto no § 2º do artigo 394-A, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, que garante à empregada grávida ou lactante que, embora afastada de suas atividades, o valor atinente ao pagamento do adicional de insalubridade ainda é devido.

Reza o mencionado dispositivo, ainda, que o valor pago pelo empregador será compensado por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salário.

Por fim, ainda analisando o artigo 394-A, da CLT, a Lei Nº 13.467 trouxe à baixa, em seu § 3º que, em não sendo possível o afastamento da empregada gestante ou lactante para exercer suas funções em locais que não sejam insalubres, considerar-se-á como gravidez de risco, ensejando a percepção do salário-maternidade, observando-se o disposto em lei própria.

Certo é que, de acordo com o mencionado dispositivo de lei, a mulher tem o direito de amamentar seu filho até que este complete seis meses de idade, durante a jornada de trabalho, por meio da concessão de dois descansos especiais de trinta minutos cada um, sendo possível aumentar o período previsto mediante apresentação de atestado de necessidade nesse sentido.

A Lei Nº 13.467/2017, trouxe, ainda, modificações quanto ao disposto no Art. 396, da CLT, acrescentando à possibilidade, que os horários ora mencionados deverão ser firmados em acordo individual entre a mulher o empregador.

7 CRIMES RELACIONADOS À DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A Lei Nº 9.029/95 proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

As disposições são semelhantes às dispostas no artigo 373-A da CLT, com a diferença que, aqui, tipificam crime, que terá como sujeito ativo o empregador ou seu representante.

Nesse sentido é o disposto no artigo 2º da mencionada lei:

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Outro fator importante a ser estudado acerca da proteção do trabalho da mulher diz respeito à duração do seu horário de trabalho, o qual será pormenorizado no item a seguir.

8 DURAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Como mencionado no início do tema proteção ao mercado de trabalho da mulher, existem divergências doutrinárias acerca da validade de algumas previsões celetistas. Os períodos de descanso estão entre elas.

A primeira análise a ser feita é entre os artigos 66 e 382, ambos da CLT. O primeiro diz respeito ao período de descanso entre uma jornada e outra para os trabalhadores em comum, enquanto que o segundo diz respeito à proteção ao trabalho da mulher.

Menciona o artigo 66, da CLT que “entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período de 11 (onze) horas consecutivas para descanso”. O artigo 382 possui redação idêntica, tendo sido repetido tão somente a fim de constar com direito à mulher de forma especificada.

Outra análise a ser feita quanto aos horários de duração do trabalho se dá diante dos dispostos nos artigos 71 e 383, ambos da CLT, sendo o primeiro direcionado a todos os empregados e o segundo disposto no título de proteção ao trabalho da mulher.

Reza o artigo 71, da CLT:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Destarte, afirma o artigo 383 da CLT que “Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º”.

Nota-se como diferença que para os empregados em geral admite-se a dilatação do intervalo intrajornada para além de duas horas mediante acordo escrito

ou negociação coletiva, e, no caso da mulher, o art. 383 não contempla esta possibilidade. No entanto, é de se notar que tal distinção não acarretaria em nada quanto à possibilidade de aumentar o período de descanso da mulher, uma vez que o princípio da aplicação da norma mais benéfica prevê que, em caso de normas que tratem do mesmo assunto, aplicar-se-á sempre a mais benéfica ao trabalhador.

Importante se faz a análise do disposto no artigo 384, da CLT, o qual afirma que “em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”.

Em que pese a interpretação de tal artigo se referido como direito da mulher, houve questionamento acerca da inconstitucionalidade do mencionado artigo, de sorte que o Supremo Tribunal Federal (STF) está analisando o Recurso Especial 658.312/SC.

Nessa mesma toada, dispõe o artigo 385, da CLT:

Art. 385 - O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

A Lei 605/49, que trata do descanso semanal remunerado e do pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, regulou inteiramente esta matéria, e por este motivo entende-se que o art. 385 da CLT foi tacitamente revogado.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o analisado, chega-se à conclusão de que a mulher vem conquistando ao longo dos anos seu espaço no mercado de trabalho. Hoje as mulheres estão investindo em conhecimento para alcançar seus objetivos, além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, unindo, ainda, as tarefas tradicionais de ser mãe, esposa e dona de casa.

Ganham seu próprio dinheiro, são independentes e ainda tem sua competência reconhecida, o que é motivo de orgulho para todas. Apesar da evolução da mulher no mercado de trabalho, ainda existe a desigualdade de salários entre homens e mulheres que exercem a mesma função.

Assim, as proteções dadas às mulheres serviram para que a igualdade tão desejada pudesse ser conquistada ao longo do tempo. Ainda há muito a ser feito; no entanto, é claro que muito já foi conquistado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 26 ago. 2017.

_____. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm> Acesso em 26 ago. 2017.

_____. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 26 ago. 2017.

_____. Lei Nº 605, de 05 de janeiro de 1949. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm> Acesso em 26 ago. 2017.

_____. Lei Nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM> Acesso em 26 ago. 2017.

_____. Lei Nº 13.271, de 15 de abril de 2016. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13271.htm> Acesso em 26 ago. 2017.

_____. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm> Acesso em 27 ago. 2017.

MARTINS, S. P. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, A. M. Iniciação ao Direito do Trabalho. 37 ed. São Paulo: LTr, 2012.