



Ana Carolina Tercioti: As mulheres ainda lutam por universalização de direitos

Desde já, friso que o presente artigo não pretende esgotar o tema, mas apenas visualizar as principais normas e algumas questões mais palpitantes sobre o tema atualmente.

Por muitas décadas, as mulheres que trabalhavam fora de casa eram vistas como não honestas, não dignas. Quando as mulheres da classe média foram trabalhar tiveram de ouvir que “estavam tirando o trabalho dos chefes de família”. Assim, o trabalho remunerado da mulher por muito tempo foi reprovado moralmente, pois se considerava que ele a submeteria a uma condição “imprópria a seu sexo” (PINSKY, 2008, p. 497).

Hoje, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 377, garante que a proteção ao trabalho da mulher é de ordem pública. Assim, a mulher não pode renunciar à tutela do direito ao trabalho.[\[1\]](#)

Mas, o trabalho da mulher só passou a ter grande realce durante a Revolução Industrial. A força de trabalho feminina era preferida, pois às mulheres eram pagos salários inferiores aos dos homens. As mulheres eram submetidas a uma jornada de trabalho de 14 a 16 horas por dia. Além disso, a ela cabia cuidar da casa nos seus afazeres domésticos e dos filhos. Nessa época, as fases de gestação e de amamentação eram desprezadas. Sem dizer, que muitas mulheres também eram expostas a ambientes de trabalho insalubres, tendo que cumprir obrigações superiores às suas condições físicas. Com o tempo, estes aspectos passaram a despertar maior atenção e, então começaram a surgir leis que protegiam a mulher a fim de amenizar os seus esforços. Essa exploração da mão-de-obra feminina também ocorreu com os menores, de forma que as primeiras leis trabalhistas visaram à proteção da mulher e do menor. (NASCIMENTO, 2011, p. 189).

Iniciou-se na Inglaterra, em 1842, com a proibição do trabalho da mulher nas minas. Posteriormente, limitou-se a sua jornada a 12 horas de trabalho, proibindo, assim, o trabalho noturno. Depois, proibiu-se o trabalho da mulher em ambientes perigosos e insalubres. (MARTINS, 2009, p. 581).

Na França, em 1874, também se proibiu o trabalho da mulher nas minas e pedreiras. Vedou-se o trabalho noturno para menores de 21 anos. Uma lei de 1892 estabeleceu a jornada de trabalho das mulheres em 11 horas. Em 1909, assegurou-se às grávidas repouso não remunerado de oito semanas, bem como as proibia de carregar objetos pesados (MARTINS, 2009, p. 581).

Na Alemanha, o Código Industrial de 1891 assegurou a mulher pequenas regalias quanto ao seu trabalho (MARTINS, 2009, p. 581).

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi afirma que a igualdade de salário para trabalho igual, sem distinção de sexo, restou assegurada pelo Tratado de Versalhes, pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 1969, ratificada pelo Brasil pelo Decreto 678/1992 e pelo Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966[\[2\]](#). Alice Monteiro de Barros conta-nos que os direitos da mulher trabalhadora foram um dos primeiros a



constituírem matéria de regulamentação internacional e seu escopo foi uniformizar os custos operacionais, visando evitar uma concorrência injusta no mercado internacional.[\[3\]](#)

A Convenção da ONU sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, foi ratificada pelo Brasil e assegurou a não-discriminação da mulher quanto à emprego e profissão. Mais: pretendeu impedir a discriminação da mulher devido casamento ou maternidade. No mais, a referida Convenção da ONU, de 1979, também prescreveu a igualdade de salário entre homem e mulher por trabalho de igual valor (MARTINS, 2009, p. 582/583).

No Brasil, o Decreto 21.417-A, de 1932, foi a primeira norma que regulamentou o trabalho da mulher na indústria e no comércio. Tal norma proibia o trabalho da mulher a noite (das 22 horas de um dia às 5h do dia seguinte), remoção de pesos, trabalho nas minas e em lugares insalubres e perigosos. Aqui, o período de gestação e de amamentação passou a ser considerado e concedia às mulheres pequenas prerrogativas como: quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, a mulher não podia se expor a trabalhos perigosos e tinha dois períodos de meia hora cada um para amamentação nos primeiros seis meses de vida de seus filhos (MARTINS, 2009, p. 583).

É notória a influência desse Decreto no texto do Capítulo III da CLT, mormente no que se refere aos artigos 391, 392, parágrafos 1º e 2º, 393, 394, 395 e 396. Atualmente, a proteção do trabalho da mulher é disciplinada nesse capítulo, o qual não se estende às oficinas em que sirvam, exclusivamente, pessoas da família da mulher e estejam sob a direção do esposo, pai, mãe, tutor ou filho (artigo 372, parágrafo único, da CLT).[\[4\]](#)

As Constituições a partir de 1934 deram grande impulso a favor da proteção do trabalho da mulher. A primeira a regulamentar o tema, a de 1934, proibia a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários, vedava o trabalho em lugares insalubres, garantia o repouso antes e depois do parto, assegurava os benefícios da previdência e de amparo em favor da maternidade.[\[5\]](#) Frise-se que foi a Constituição de 1934 que determinou a criação de um salário mínimo capaz de atender às necessidades da vida de um trabalhador chefe de família, o qual seria adotado em 1941. Esta Constituição também criou a Justiça do Trabalho, que passou a funcionar em 1941.[\[6\]](#)

A Constituição de 1937 proibiu o trabalho da mulher em indústrias insalubres, assegurava assistência médica à gestante e repouso antes e pós-parto, sem prejuízo do salário (MARTINS, 2009, p. 583).

Em 1943 foi editada a CLT, consolidando as normas existentes na época. A primeira alteração foi em 1944 para admitir o trabalho noturno da mulher que contava ao menos com 18 anos, e em algumas atividades (MARTINS, 2009, p. 583).

A Constituição de 1946 proibiu a diferença de salário por motivo de sexo; proibiu o trabalho da mulher em indústrias insalubres; assegurava o descanso antes e pós-parto, sem prejuízo do emprego e do salário; reconheceu a assistência sanitária, médica e hospitalar à gestante e prescreveu o benefício da previdência em caso de maternidade (MARTINS, 2009, p. 583).

A Constituição de 1967 vedava a diferença de salários e de critérios de admissão por motivo de sexo; não permitia o trabalho da mulher em indústrias insalubres; assegurava o descanso remunerado à



gestante antes e pós-parto, sem prejuízo do emprego e do salário; assegurava a previdência social, visando à maternidade, bem como garantia aposentadoria a mulher aos 30 anos de trabalho, com salário integral (MARTINS, 2009, p. 583/584).

O Decreto-lei 229/67 fez várias alterações na CLT para permitir o regime de compensação apenas por acordo coletivo. Proporcionou a guarda de filhos das mulheres na empresa; descanso no período de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto, entre outros. (MARTINS, 2009, p. 584).

O Decreto-lei 546/69 regulou o trabalho da mulher na compensação bancária noturna e o Decreto-lei 744/69 autorizou o seu trabalho em cargos técnicos, de direção ou de confiança e na industrialização de produtos perecíveis (MARTINS, 2009, p. 584).

A EC 1/69 fixou muitos dos direitos já estabelecidos como: a proibição da diferença de salários e de critérios de admissão por motivo de sexo; proibição do seu trabalho em indústrias insalubres; descanso remunerado da gestante antes e após o parto, sem prejuízo do emprego e do salário; trouxe regras de previdência social para proteção da maternidade e aposentadoria à mulher aos 30 anos de trabalho, com salário integral (MARTINS, 2009, p. 584).

A Lei 5.673/71 permitiu o trabalho noturno da mulher em serviços de processamento de dados e em indústrias de manufaturados de couro, os quais tenham contratos de exportação autorizados pelos órgãos públicos competentes (MARTINS, 2009, p. 584).

A Lei 6.136/74 transferiu da empresa para a Previdência Social o encargo da licença-maternidade (MARTINS, 2009, p. 584).

A Constituição de 1988, no artigo 5º, inciso I, assegura que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, não mais justificando qualquer distinção entre ambos. Essa regra já constava no artigo VII da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948. Já o artigo 7º da Carta traz ainda como direitos: licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias (inciso XVII); proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (inciso XX); proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX). O artigo 10, II, b, do ADCT garante o emprego à mulher gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A proteção à maternidade se encontra prevista a partir do artigo 391 da CLT (MARTINS, 2009, p. 596). Contudo, uma situação é peculiar: se ocorrer aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a licença-maternidade da trabalhadora será de duas semanas (artigo 395, da CLT).

Ressalte-se que o período da licença-maternidade para a adotante também é de 120 dias.

A Lei 11.770/08 criou o Programa Empresa Cidadã que faculta às empresas prorrogar a licença-maternidade por mais 60 dias (NASCIMENTO, 2011, p. 192).

No que concerne de proteção à maternidade, passemos à análise das normas protetivas. O artigo 396, da



CLT garante à trabalhadora dois intervalos especiais de 30 minutos para amamentação, até que a criança complete seis meses de idade.

Os estabelecimentos que empreguem pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 anos de idade, terão que contar com local onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos, no período de amamentação. Porém, tal determinação pode ser suprida por meio de creches distritais, mantidas, direta ou indiretamente, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou sob a responsabilidade do SESI, SESC ou de entidades sindicais (artigo 389, parágrafos 1º e 2º da CLT). Ainda, o local destinado à guarda dos filhos das operárias durante o período de amamentação deverão contar com, no mínimo, um berçário, uma sala de amamentação, cozinha e instalação sanitária (artigo 400 da CLT) (BARROS, 2008, p. 1.092).

Caso os serviços sejam prejudiciais à gestação, a trabalhadora, mediante atestado médico, pode pedir a rescisão do contrato de trabalho, estando liberada de dar aviso prévio (artigo 394, da CLT).

À gestante também é assegurada a transferência de função em caso de necessidade de saúde, garantindo-se o posterior retorno à sua função (artigo 392, parágrafo 4º, I, da CLT).

A empregada gestante pode se ausentar do serviço para, no mínimo, seis consultas médicas e exames complementares (artigo 392, parágrafo 4º, II, da CLT).

A Convenção 103 da OIT estabelece no artigo V que: se a mulher amamentar seu filho, será autorizada a interromper seu trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos cuja duração será fixada pela legislação nacional. Essa situação é regulada pelo artigo 396 da CLT. A licença-maternidade não está condicionada ao nascimento com vida do filho, sendo, portanto, obrigatório o afastamento após o parto (BARROS, 2008, p. 1.088).

A Lei 9.799/99, atual artigo 373-A da CLT, estabeleceu relevantes vedações, a título exemplificativo: proibição de anúncios de emprego discriminatórios, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente o exigir (Exemplo: carcerária de prisão feminina tem que ser mulher); exigir exame para comprovação de esterilidade ou gravidez; adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas; proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Ressalte-se que o parágrafo único adverte que tais vedações poderão ser relativizadas caso visem à promoção de igualdade entre homens e mulheres. A exigência de qualquer prática por parte do empregador no sentido de exigir exame de esterilização ou para verificação de estado de gravidez configura crime conforme a Lei 9.029/95. Já a consequência para o empregador que fizer revista íntima é o pagamento da compensação por dano moral, sem prejuízo da rescisão indireta (artigo 483 da CLT). Por último, também como forma de violação à intimidade da empregada há o assédio sexual, que é crime nos termos do artigo 216-A do Código Penal, configurando uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera, em que o agente prevalece-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, caracterizado ainda pela insistência, reiteração nas propostas, “convites” para a prática do ato com conotação sexual (BARROS, 2008, p. 1.111 a 1.113).

Hoje podemos dizer que vivemos um tempo favorável com relação a igualdade no serviço público. Não



há mais discriminação, pois com o concurso público não é possível discriminar. O direito do cidadão nesse processo de seleção e mobilidade é o direito à igualdade de oportunidade. Seu objetivo é eliminar o privilégio hereditário. Basicamente, é o direito de todos de mostrar e desenvolver diferenças ou desigualdades; o direito igual de ser reconhecido como desigual.^[7] Porém, ainda convivemos, no setor privado, com comportamentos discriminatórios, invisíveis, inconscientes ou mesmo manifestados, mas em sensível declínio, o que nos faz acreditar que o ideal da igualdade está finalmente sendo implementado na sociedade.^[8] Assim, as mulheres em geral têm salário menor do que o dos homens e são menos numerosas nos cargos de chefia e direção. Tal distorção vista na realidade não é a prescrita pela Constituição a qual preza pela proteção do mercado da mulher, considerando não apenas a proibição passiva de discriminações (artigo 7º, inciso XXX), como a adoção de “incentivos específicos” (artigo 7º, inciso XX), os quais envolvem as chamadas ações afirmativas. Tais ações são válidas, até porque só se remove a desigualdade com uma desigualdade compensatória, com o tratamento favorecido, por meio do qual se possa reequilibrar a desigualdade de fato, chegando-se à igualdade substancial, que é a que importa.^[9]

Após a Constituição de 1988, a isonomia formal assegurou a igualdade entre homens e mulheres em direitos e promoveu a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado de Direito.

A efetivação das conquistas formais referentes aos direitos civis e políticos das mulheres, contudo, depende de sua real participação nas esferas da vida pública e privada, sendo de grande relevância a análise de sua inserção no mercado de trabalho, especialmente nas carreiras públicas, com maior influência na concretização dos avanços da ordem jurídica.^[10]

Acrescenta Maria Lygia Quartim de Moraes^[11]:

Pode-se afirmar que a inserção da mão-de-obra feminina na esfera produtiva depende tanto das condições e das exigências do mercado quanto da maior ou menor disponibilidade dada pela situação familiar. A ideologia de que o trabalho remunerado da mulher é sempre um complemento ao do marido, crença que muitas mulheres ainda hoje internalizam, justifica os diferenciais de salário e a manutenção da segregação ocupacional.

Passemos a analisar as proibições quanto ao trabalho das mulheres.

A CLT admite o trabalho noturno da mulher, porém a Convenção 171 da OIT, ratificada pelo Brasil, proíbe o trabalho noturno da mulher em estado gravídico-puerperal, ou seja, durante e após a gravidez, por, pelo menos, 16 semanas.

Admite-se o trabalho da mulher em atividades insalubres ou perigosas. Alice Monteiro de Barros (2008 : p. 1.077) leciona:



Os riscos reprodutivos ocupacionais devem ser eliminados, reduzidos ou distribuídos dentro de um sistema racional de trabalho, de acordo com as particularidades de cada sexo. Ademais, são poucas as profissões, se realmente existem, nas quais o trabalho insalubre ou perigoso é mais prejudicial às mulheres do que aos homens, se uns e outros agirem com a prudência necessária, exceção feita, evidentemente, à mulher no ciclo gravídico-puerperal.

Mulheres podem fazer horas extras, desde que, segundo o artigo 384 da CLT, antes de iniciarem a hora extra, tenham um intervalo de, pelo menos, 15 minutos. Prevalece o entendimento de que este intervalo não é computado na jornada extraordinária.

Mulheres não podem trabalhar em atividade que exija força muscular superior a 20 Kg, em trabalho contínuo e 25 Kg, em trabalho ocasional, exceto quando o material for empurrado com a ajuda de aparelhos mecânicos, conforme preceitua o artigo 390 da CLT.

Estudiosos vêm observando a convivência de um pólo precário, composto de segmentos de postos de trabalho ocupados tradicionalmente pelas mulheres, e um pólo em ascensão, que inclui as posições mais privilegiadas, até então ocupadas por homens, como as profissões de nível superior.[\[12\]](#)

Em 2005, dados da pesquisa da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) já revelaram essa mudança. De acordo com a pesquisa, houve, nas últimas décadas, um movimento em direção da ampliação da participação feminina na magistratura. Do total de juízes que ingressaram na instituição até o final da década de 1960, apenas 2,3% eram do sexo feminino. Ao terminar a década de 1970, o ingresso feminino representava 8%. E, no final dos anos 1980, esta participação foi ampliada para 14%.[\[13\]](#)

A participação das mulheres, no Estado de São Paulo, também ganhou expressão no segmento de serviços especializados (de 12,8% para 13,6%, entre 2000 e 2010), com forte presença de advogadas, contadoras, engenheiras e profissões assemelhadas. Desse modo, juntamente dos tradicionais segmentos econômicos ocupados pelas mulheres, como educação e saúde, outras oportunidades de inserção produtiva estão se abrindo para as mulheres com maior escolaridade. 9

Estudo do Dieese mostrou ser bastante expressiva a proporção de mão de obra feminina no comércio em relação ao total de mulheres ocupadas. Enquanto a mão de obra masculina predomina na construção civil e indústria, as mulheres são maioria no comércio. Quase metade dos assalariados no comércio são mulheres.[\[14\]](#)

Certo também as mulheres estão se preparando mais que os homens. O Censo de 2010 feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstrou que, em dez anos, o nível de instrução das mulheres continuou mais elevado que o dos homens, de forma que as mulheres ganharam mais espaço e oportunidades no mercado de trabalho.[\[15\]](#)

O fato é que no direito brasileiro temos o suficiente para proteger a mulher e evitar discriminações, mas



não poderá haver desigualdade de oportunidades. As diferenças, mesmo em matéria de trabalho, devem resultar da diversidade de aptidão de cada um, de razões objetivas determinantes para o exercício da atividade, não de diferenças arbitrárias fundadas no sexo, na cor, na idade, na nacionalidade, no estado civil, entre outros.

Infelizmente, em nosso país é grande a concentração de riqueza e desigualdade social, sendo que esta última atinge muito mais as mulheres, que com menores salários, ainda têm maior responsabilidade familiar e doméstica. Mas também são elas que se destacam na luta pela universalização dos direitos sociais, civis e políticos.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2008.

CARVALHO, José Murilo de. Cidadania no Brasil. O longo caminho. 13ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Org.). Trabalho da mulher – Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009.

MARSHALL, T.H. Cidadania e classe social. 2ª edição. Brasília: Senado Federal, Centro de Estudos Estratégicos, Ministério da Ciência e Tecnologia, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 25ª edição. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 36ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (Orgs.). 4ª edição. História da cidadania. São Paulo: Contexto, 2008.

www.dieese.org.br. Comércio: expressiva participação feminina. Acesso em 09/03/2011, às 12h30.

www.dieese.org.br/ped/sp/mulhermsp2011.pdf. Inserção das mulheres com escolaridade superior no mercado de trabalho. Acesso em 09/03/2011, às 20h.

www.oabcampinas.org.br. Mulheres ampliam participação na magistratura brasileira. Acesso em 10/03/2011, às 12h.

www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2296&id_pagina=1. Acesso em 03/01/2013.

[1] CLT, art. 377: A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.



- [2] Apud FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Org.). Trabalho da mulher – Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009, pág. 237.
- [3] Apud FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Org.). Trabalho da mulher – Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009, pág. 188.
- [4] BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2008, pág. 1075.
- [5] MARTINS, 2009, p. 583.
- [6] CARVALHO, José Murilo de. Cidadania no Brasil. O longo caminho. 13ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010, pág. 113.
- [7] MARSHALL, T.H. Cidadania e classe social. 2ª edição. Brasília: Senado Federal, Centro de Estudos Estratégicos, Ministério da Ciência e Tecnologia, 2002, pág. 54.
- [8] PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. A mulher e o trabalho no mundo contemporâneo. A feminização no Poder Judiciário. In FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Org.). Trabalho da mulher – Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009, pág. 242.
- [9] MALLET, Estevão. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher. In FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Org.). Trabalho da mulher – Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009, pág. 158.
- [10] PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. A mulher e o trabalho no mundo contemporâneo. A feminização no Poder Judiciário. In FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Org.). Trabalho da mulher – Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009, pág. 242.
- [11] In PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (Orgs.). 4ª edição. História da cidadania. São Paulo: Contexto, 2008, pág. 497.
- [12] www.dieese.org.br/ped/sp/mulherrmsp2011.pdf. Inserção das mulheres com escolaridade superior no mercado de trabalho. Acesso em 09/03/2011, às 20h.
- [13] www.oabcampinas.org.br. Mulheres ampliam participação na magistratura brasileira. Acesso em 10/03/2011, às 12h.
- [14] www.dieese.org.br. Comércio: expressiva participação feminina. Acesso em 09/03/2011, às 12h30.
- [15] www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2296&id_pagina=1. Acesso em 03/01/2013.

Date Created

23/01/2013