



DIREITOS - HUMANOS E TRABALHISTAS – DAS MULHERES: UMA ANÁLISE DA PROTEÇÃO LEGISLATIVA

*Suzéte da Silva Reis¹
Priscila de Freitas²*

RESUMO

O presente trabalho visa uma análise da evolução legislativa, ocorrida no âmbito mundial e brasileiro, acerca dos direitos das mulheres, com enfoque no direito do trabalho. Tal temática é pertinente, porque a inserção da mulher no mercado de trabalho sempre esteve permeada, ao longo da história, de inúmeros problemas e dificuldades. Contemporaneamente, ainda se verificam várias discrepâncias de gênero no âmbito laboral, tanto quanto à ascensão na carreira profissional e a desigualdade salarial, quanto às dificuldades em conciliar as atribuições familiares e profissionais. Fator importante, porém não o único, para a superação da desigualdade de gênero é o reconhecimento, pela legislação, da existência dessa igualdade. A igualdade formal representa um importante avanço para a conquista da igualdade material no que diz respeito à isonomia de gênero no mundo do trabalho e para o reconhecimento e efetivação dos direitos humanos e trabalhistas das mulheres.

Palavras-chave: Direitos humanos. Direitos trabalhistas. Gênero. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The presente study aims analysis the legislative developments, that happened in world and Brazil, about women rights, with a focus on labor law. This theme is relevant because the woman entering in the job market was always permeated, throughout history, with countless problems and difficulties. Contemporaneously, still occur a lot of gender discrepancies in labor under, as well as in professional ascent and wage inequality, as in difficulties in reconciling family and work responsibilities. Important factor, but not the only, to overcoming gender inequality is the acknowledgment, by legislation, the existence of this equality. The formal equality representes an important advance the achievement of material equality with regard to gender equality in the workplace and the recognition and enforcement of human and labor rights of women.

Keywords: Human rights. Labor rights. Gender. Job market.

INTRODUÇÃO

¹ Doutoranda em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Mestre em Direito – Área de Concentração Políticas Públicas de Inclusão Social, pela mesma Universidade. Membro dos Grupos de Pesquisa “Direito, Cidadania e Políticas Públicas” e “Direitos Humanos de Crianças, Adolescentes e Jovens”, ambos ligados ao PPGD – Mestrado e Doutorado em Direito da UNISC. Advogada. Professora de Direito do Trabalho da UNISC. Professora de Cursos de Especialização em diversas instituições de ensino superior. E-mail: sreis@unisc.br.

² Graduanda em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Membro do Grupo de Pesquisa “Direito, Cidadania e Políticas Públicas”, coordenado pela Profª Pós Dra. Marli M. M. da Costa, ligado ao PPGD – Mestrado e Doutorado em Direito da UNISC. Email: pri_freitas02@hotmail.com

O presente trabalho busca fazer uma análise quanto à evolução legislativa que se observa nas últimas décadas com o intuito de garantir condições favoráveis aos trabalhadores que sofriam com condições de trabalho análogas às condições de escravos. Importante ressaltar que, primeiramente, serão abordados os primórdios dos direitos humanos, em âmbito mundial, sendo ao final, trazidas normas específicas brasileiras acerca de proteções e direitos para as mulheres, sendo estas o objeto do presente trabalho.

Tal abordagem apresenta, primeiramente, reflexões acerca dos direitos humanos, seu surgimento e aplicação. Após, passa-se a explanação de direitos humanos voltados para os trabalhadores, sendo na sequência analisadas algumas convenções da Organização Internacional do Trabalho que tratam especificamente do trabalho das mulheres. Além disso, é importante destacar a análise das Constituições Federais brasileiras e, por fim, normas constantes na Consolidação das Leis Trabalhistas.

O tema é pertinente porque, mesmo na metade da segunda década do século XXI, observa-se o desrespeito sistemático aos direitos humanos e trabalhistas das mulheres. A efetivação dos direitos assegurados nas normativas nacionais e internacionais depende, num primeiro momento, do reconhecimento formal dos mesmos. Em seguida, é necessária a adoção de medidas e instrumentos capazes de assegurar a efetividade material.

O objetivo do presente trabalho é justamente analisar a proteção legislativa que assegura a igualdade de gênero, inclusive no âmbito laboral, enquanto importante instrumento para a emancipação e empoderamento das mulheres. O reconhecimento, via legislação, da igualdade de gênero é relativamente recente no ordenamento jurídico pátrio, razão pela qual ainda dispensa uma análise mais detalhada.

Direitos humanos e o fim das condições desumanas

Primeiramente, é importante salientar a necessidade que deu origem ao reconhecimento dos direitos humanos em âmbito mundial. Para tanto, é essencial a abordagem feita por Pozzoli e Antico (2011) onde tais autores tratam da sociedade burguesa europeia e sua necessidade em possuir segurança, ou seja, a necessidade de obterem regulamentações para assegurar suas garantias foi ponto

essencial para que o positivismo criasse forma, principalmente por nesse período haverem várias disparidades nas normas vigentes em grande parte da Europa.

A codificação surge em virtude de um duplo imperativo sócio-econômico (sic): o primeiro era a necessidade de pôr em ordem o caos do direito privado, a fim de garantir a segurança com justiça das expectativas e atender, desta maneira, às necessidades do cálculo econômico-racional de uma economia capitalista em expansão. Enfim, o desenvolvimento de uma política pública de inclusão social, em cumprimento de promessas feitas nas lutas contra os regimes autoritários existentes antes da instituição do Estado de Direito, como conhecemos nos dias atuais. O segundo era fornecer ao Estado, por meio da lei, um instrumento eficaz de intervenção na vida social. (POZZOLI; ANTICO, 2011, p. 6).

Conforme aborda Gorczewski (2009) cronologicamente, os direitos humanos dividem-se em quatro gerações. Em um primeiro momento - primeira geração - tem-se que os direitos humanos surgiram como resultados de lutas travadas entre os burgueses e o absolutismo. O marco dessa geração é a Revolução Francesa, ocorrida em 1789, a qual possuía como lema liberdade, igualdade e fraternidade. Tratavam-se de direitos de oposição a certas ações do Estado, a não-intervenção deste nas relações entre particulares.

Referem-se aos direitos e às liberdades de caráter individual: direito à vida, a uma nacionalidade, à liberdade de opinião, o direito de asilo, à proibição de tortura ou tratamento cruel, desumano ou degradante, à proibição da escravidão, ao direito de propriedade, à inviolabilidade de domicílio etc. (GORCZEWSKI, 2009, p. 133).

A segunda geração dos direitos humanos, conforme destaca o autor, difere dos direitos de primeira geração. Nesse período, são abordados direitos coletivos. Surgiram no fim do século XIX e estavam vinculados ao princípio da igualdade. Tais direitos só podem ser usufruídos caso o Estado agisse a fim de proporcionar tais direitos aos cidadãos.

São direitos ao trabalho em condições justas e favoráveis; a proteção contra o desemprego, a assistência contra invalidez, o direito de sindicalização, o direito à educação e cultura, à saúde, à seguridade social, a ter um nível adequado de vida. São direitos que exigem do Estado uma participação, uma ação. (GORCZEWSKI, 2009, p. 134).

Já os direitos de terceira geração, surgidos no período pós Segunda Guerra Mundial, enquadraram-se no terceiro pilar do lema da Revolução Francesa, qual seja, a fraternidade. Como o período pós-guerra gerou uma comoção a nível

mundial, tendo em vista as atrocidades ocorridas, passou a existir direitos que não fossem relacionados com os individuais, ou com a coletividade enquadrada em determinada categoria, mas sim, a todos aqueles que possuem a qualidade de seres humanos.

Estão relacionados com: (a) o direito ao meio ambiente saudável que abrange a preservação da natureza, portanto da biodiversidade; o desenvolvimento sustentável e a qualidade de vida; (b) o direito ao desenvolvimento econômico, o que propicia uma igualdade justa entre todos os povos; (c) o direito à paz, através de uma convivência pacífica e justa entre as nações; a autodeterminação dos povos ao desarmamento mundial, a preservação do patrimônio histórico e cultural; (d) o direito à informação, pelo livre acesso a todas as técnicas e meios de comunicação para o conhecimento de toda informação disponível em todos os lugares da terra. (GORCZEVSKI, 2009, p 139).

Gorczevski (2009) faz referência a Wolkmer, que também considera como direitos dessa geração os que dizem respeito a questões de gênero, como a dignidade da mulher, além de direitos relacionados com crianças e idosos, direitos dos deficientes mentais e físicos, direitos de minorias e os direitos de personalidade.

Na quarta geração dos direitos humanos, surgida no final do século XX, encontramos um período mais relacionado com a globalização, onde existe grande crescimento do uso de tecnologias, descobertas científicas e avanços culturais.

São aqueles direitos que se referem à biotecnologia, à bioética e à engenharia genética e que tratam das questões ético-jurídicas relativas ao início, ao desenvolvimento, à conservação e ao fim da vida humana. Dizem respeito à reprodução humana assistida, ao aborto, à eutanásia, às cirurgias intrauterinas, aos transplantes de órgãos, à clonagem, à criação de células-tronco e outros. (GORCZEVSKI, 2009, p. 139).

Além das quatro gerações abordadas, Gorczevski (2009) trata também sobre uma quinta geração de direitos humanos, onde são abordados direitos ligados à cibernética.

Quanto à positivação de tais direitos, conforme Pozzoli e Antico (2011) a mesma foi iniciada no século XVIII, no período da Revolução Francesa. O primeiro passo ocorreu com a Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. Hoje, ditos direitos, são encontrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU, encontrando-se ratificados em diversos países.

Passando para o ramo trabalho, cabe ressaltar sua integração com a dignidade da pessoa humana, onde, segundo Pozzoli e Antico (2011, p. 10) é destacado que

o trabalho integra a pessoa em sociedade, na medida em que dignifica, estabelece modos de viver, hábitos, deveres e direitos. É no trabalho que o ser humano encontra sentido para a vida, sentido este que se altera quando há desqualificação e degradação profissional. Não é em qualquer ofício, portanto, que torna o trabalho elemento que dignifica o ser humano.

Barzotto (2007) traz que, a partir do conceito de dignidade humana, temos um caminho que terá forte relevância na interpretação de princípios e normas fundamentais, positivados e constantes em declarações internacionais. O ideário de liberdade, igualdade e fraternidade, oriundos da Revolução Francesa, também se moldam tendo como base a dignidade humana. Traz também que o ser humano, em momento algum deve ser considerado, ou tratado, como objeto, ou até mesmo instrumento.

Com o surgimento de uma sociedade formalmente isonômica, desenvolveu-se o conceito de dignidade, num contexto universalista, em que se proclama a igualdade a todos os cidadãos, nos direitos. Reconhecer-se digno é ser identificado como da mesma categoria de outro ser, igualmente humano. (BARZOTTO, 2007, p. 19).

A autora traz que o trabalho encontra-se vinculado à dignidade humana, pois é através do trabalho que o homem faz uso das riquezas e desenvolve sua personalidade. Ela faz um parâmetro entre a dignidade jurídica, política e econômica humana. Ao tratar da dignidade jurídica, Barzotto (2007) afirma que o ser humano, a pessoa, é o sujeito do direito, pelo fato do direito proteger aspectos relacionados a personalidade, como por exemplo a impossibilidade de uma pessoa dominar a outra, além de ser a limitação, abordando o respeito que deve ocorrer entre pessoas. No que diz respeito à dignidade política

[...] as relações de coordenação entre indivíduos, bem como as de subordinação deste ao Estado, pressupõem direitos e deveres recíprocos, sustentados no primado da dignidade política da pessoa humana. [...] Na participação da vida política da sua comunidade, a pessoa se realiza como um ser livre. Esta autonomia é compartilhada com outros cidadãos. (BARZOTTO, 2007, p. 20).

Quanto a parte da dignidade econômica, Barzotto (2007) refere que a economia deve encontrar-se a disponibilidade do ser humano, a fim de suprir suas necessidades. Neste ponto, encontra-se bem com os trabalhadores, sendo que, através de seu trabalho os mesmos recebem suas contraprestações a fim de suprir suas necessidades.

A partir de tais conceituações, Barzotto (2007) faz uma abordagem sobre o que seriam direitos humanos, fazendo uma relação direta com tais direitos e os trabalhadores de direitos humanos.

Conceituam-se direitos humanos como o reconhecimento de direitos à pessoa enquanto pessoa, derivados da dignidade própria da condição humana. Direitos humanos dos trabalhadores, por consequência, são os fundados na dignidade da pessoa humana nas suas dimensões jurídica, política e econômica. (BARZOTTO, 2007, p. 21).

Mantendo-se nas linhas conceituais de Barzotto (2007), existem entendimentos de tais direitos como subjetivos, como necessidades e princípios ou diretrizes políticas. Como direito subjetivo, tem-se que é uma prerrogativa ou certa faculdade que alguém possui sobre determinada coisa ou pessoa. Como necessidade trata de direitos que visam suprir as necessidades dos trabalhadores. E, por fim, como princípios, pois exigem justiça e equidade.

Diante de tal busca por direitos humanos, principalmente relacionados com os trabalhadores, temos o que ensina Delgado (2014). O autor traz os quatro principais momentos para que fosse consolidado o Direito do Trabalho.

Na primeira fase, segundo Delgado (2014) as leis são apontadas apenas para o fim de reduzir a exploração exacerbada do trabalho infantil e feminino, leis entendidas como humanitárias.

A segunda fase, segundo Delgado (2014), vai desde 1848 até o fim da Primeira Guerra Mundial e trata de questões relacionadas com reivindicações dos próprios trabalhadores, principalmente urbanos. Dessa fase são frutos os direitos a associação e direito a greve e a fixação da jornada de trabalho para 10 horas.

A terceira fase tem seu início logo após a Primeira Guerra Mundial e, para Delgado (2014), essa fase pode ser definida como o momento em que o Direito do Trabalho foi constitucionalizado nos países dominantes da economia. Nesta fase formou-se a Organização Internacional do Trabalho.

Na quarta fase, compreendida como a crise e transição do Direito do Trabalho,

[...] tornou-se ainda mais clara a necessidade histórica de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho. Evidenciou-se inquestionável, em suma, que a existência de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica entre seus componentes (como o capitalismo), mas que convive com a liberdade formal dos indivíduos e com o reconhecimento jurídico-cultural de um patamar mínimo para a convivência na realidade social (aspectos acentuados com a democracia), não pode mesmo desprezar ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o justralhista. (DELGADO, 2014, p. 100).

Importante acrescentar a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 da própria OIT. Barzotto (2007) traz que as Convenções Fundamentais do Trabalho são divididas em quatro temas principais, sendo eles a liberdade sindical, o trabalho forçado, a não-discriminação e a idade mínima para o trabalho. Tais eixos tornaram-se prioridades para a OIT com a campanha de trabalho decente em âmbito internacional.

Ao tratar sobre a liberdade sindical Barzotto (2007) ressalta o quanto as normas se ligam com os direitos humanos, ao dizer que

as convenções internacionais do trabalho relativas à liberdade sindical são, efetivamente, aplicadas na medida em que também se reconheçam e protejam as liberdades civis e políticas consagradas pela Declaração Universal de Direitos Humanos, que são quase coincidentes com a normativa da OIT. (BARZOTTO, 2007, p. 106).

A liberdade sindical encontra-se ligada ao direito a negociação coletiva, sendo esta também tratada como norma fundamental, ressaltando a importância da justiça social no direito do trabalho. Seguindo a ordem, se tem o trabalho forçado, onde a previsão internacional é de que haja a extinção de tal prática, estando esse ligado com a proibição do trabalho escravo (BARZOTTO, 2007).

O terceiro tema central diz respeito a não-discriminação e pode ser encontrado claramente na convenção da OIT que diz respeito a igualdade de remuneração entre os sexos, a Convenção nº 100. Nesse ponto, deve-se repensar as ideias tradicionais no que tange ao papel exercido pelas mulheres na sociedade como um todo e na economia (BARZOTTO, 2007).

O importante é considerar que a discriminação remuneratória contra mulheres pode tomar muitas formas que, à primeira vista, parecem neutras, mas prejudicam o sexo feminino, como questões de acesso e continuidade

do emprego e considerações sobre a sua condição familiar. (BARZOTTO, 2007, p. 112).

O quarto tema, conforme Barzotto (2007), além de fazer menção à idade mínima para iniciar atividades laborativas também objetiva a erradicação das piores formas de trabalho infantil. Tais normas são muito importantes para a sociedade pois

[..] manifesta a convicção de que este é o período da vida que deveria estar consagrado ao desenvolvimento físico e mental. As questões relacionadas ao trabalho infantil supõem a ausência de liberdade e de igualdade no trabalho, visto que a autonomia para o trabalho só é possível a partir de certo grau de desenvolvimento. (BARZOTTO, 2007, p. 116).

Importante a apresentação desses quatro temas centrais para que se possa trazer, a seguir, as normas que são focalizadas em gênero, pois a não-discriminação está completamente vinculada com tais normas. Compreendida essa primeira parte onde foram destacadas as evoluções dos direitos humanos e direitos dos trabalhadores, passa-se a uma seleção, onde serão abordadas as normas e garantias que surgiram, ao longo do tempo, a fim de assegurar os direitos para as mulheres.

Normas e garantias de gênero – a construção no âmbito mundial e no Brasil

Em relação aos direitos e proteções efetivadas para o gênero feminino, Martins (2014) faz um retrospecto histórico, onde, tendo em vista as diversas condições degradantes as quais estavam expostas, diversas legislações protecionistas começaram a ter espaço.

Primeiramente, em 1842, na Inglaterra, houve a estipulação da proibição do trabalho da mulher em subterrâneos e, logo após, em 1844, a limitação da jornada de trabalho da mulher para 12 horas, além da proibição de seu trabalho noturno. Na França, no ano de 1874, passou a vigorar lei que proibia o trabalho de mulheres em minas e pedreiras e a proibição do trabalho noturno para menores de 21 anos. No mesmo país, em 1892, a jornada foi reduzida para 11 horas e, em 1909, as mulheres grávidas passaram a ter o direito de oito semanas de repouso, sem ser remunerado tal período e sendo proibidas de carregarem objetos pesados (MARTINS, 2014).

Martins (2014) também faz referência à Alemanha, onde em 1891 já havia normas quanto ao trabalho da mulher e também faz menção ao Tratado de Versalhes, que estabelece como princípio a igualdade salarial entre homens e mulheres, sendo o Brasil um de seus signatários.

Em âmbito mundial, temos o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), “[...] em 1919 com o objetivo de promover a justiça social como condição para a paz mundial [...]” ([entre 2007 e 2015] <<http://www.justica.sp.gov.br/>>). Tal organização é a responsável pela criação das diversas Normas Internacionais do Trabalho e é a única agência das Nações Unidas que possui um sistema tripartite, com membros representantes de governos e organizações de empregados e empregadores. Segundo o site acima referido, o Brasil possui representação da OIT em seu território desde 1950. A missão principal da OIT é “[...] promover oportunidades para que homens e mulheres tenham direito a um Trabalho Decente.” ([entre 2007 e 2015] <<http://www.justica.sp.gov.br/>>).

Seguindo o que traz Martins (2014), são elencadas diversas Convenções provenientes da OIT, relacionadas com o trabalho da mulher. A primeira Convenção à qual o autor dá destaque é a Convenção nº 3, convocada em Washington pelo governo dos Estados Unidos, aos 29 de outubro de 1919, que trata sobre o trabalho da mulher antes e depois do parto. Em sequência, a Convenção nº 4, também convocada em 29 de outubro de 1919, traz a vedação do trabalho noturno de mulheres em indústrias, com exceção para o trabalho em oficinas de família. A Convenção nº 41, adaptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em uma de suas sessões, realizada em Genebra, encerrada em 23 de junho de 1934, faz retificações quanto às disposições referentes ao trabalho noturno. A Convenção nº 45, aprovada no ano seguinte à Convenção nº 41, entrou em vigor no plano internacional em 30 de maio de 1937 e traz vedações ao trabalho de mulheres em minas de qualquer natureza e subterrâneos. A Convenção nº 89, aprovada em São Francisco em 1948, teve seu ingresso no plano internacional em 27 de fevereiro de 1951 e

[...] detinha precipuamente por escopo rever as nuances alusivas ao trabalho noturno feminino, especificamente no que concerne a realização do trabalho noturno efetuado por mulheres no âmbito industrial. A referida Convenção visa assim coibir com maior eficácia que as Convenções anteriores da OIT – que também abordavam as nuances do trabalho feminino noturno – a questão do trabalho noturno, tendo por escopo coibir a

realização deste que verse contra os direitos básicos do trabalho, como por exemplo, a observância do lapso temporal de descanso entre duas jornadas de trabalho consecutivas. (TOMÉ, 2009, <<http://www.viajus.com.br/>>).

A Convenção nº 100, aprovada em Genebra em 1951, entrou em vigor no plano internacional em 23 de maio de 1953 e abordou sobre a igualdade salarial entre homem e mulher, quando os mesmos estiverem exercendo a mesma atividade laboral. Martins (2014) ressalta que, ao mesmo tempo da Convenção nº 103, aprovada em Genebra em 1952 e tendo passado a vigorar no plano internacional em 7 de junho de 1958, houve a Recomendação nº 95 e ambas trouxeram normativas referentes à proteção da maternidade.

Em 1958, com a Convenção nº 111, também proveniente de Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em Genebra no referido ano, passou-se a ter abordagens sobre a discriminação relativas ao emprego e à profissão, tal convenção passou a vigorar no âmbito mundial em 15 de junho de 1960. A Convenção nº 127 de Genebra em 1967, que passou a vigorar em âmbito internacional em 10 de março de 1970, foi ratificada pelo Brasil, e aborda sobre os limites de peso levantados. A Convenção nº 156, de 1981, trata sobre a igualdade de oportunidades que deveriam ser trazidas para ambos os sexos, tanto no trabalho quanto no âmbito familiar. Em 1990, a Convenção nº 171 traz disposições gerais sobre o trabalho noturno, como, por exemplo, a delimitação das horas que compreendem o mesmo. (MARTINS, 2014).

Em 1974, foi adotada a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, a qual foi aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU). Martins (2014) aborda que tal convenção previa que os direitos relacionados ao emprego deveriam ser observados seguindo condições de igualdade entre os sexos e que as práticas pertinentes a proteção à gestante não devem ser consideradas como discriminatórias.

Saindo do âmbito mundial e passando às normas brasileiras, seguindo Martins (2014), o autor traz que, a primeira norma brasileira acerca do trabalho da mulher foi a que proibiu o trabalho noturno da mesma, o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932.

Tal mandamento legal proibia o trabalho da mulher à noite, das 22 às 5h, vedando a remoção de pesos. Já se nota a proibição do trabalho da mulher em subterrâneos, em locais insalubres e perigosos, no período de quatro

semanas antes e quatro semanas depois do parto. Concedia à mulher dois descansos diários de meia hora cada um para amamentação dos filhos, durante os primeiros seis meses de vida daqueles. (MARTINS, 2014, p. 663).

A primeira Constituição brasileira a abordar o tema foi a de 1934, a qual vedava a discriminação salarial das mulheres, além do trabalho insalubre. Trazia garantias acerca do repouso antes e depois do parto e previa serviços de apoio a maternidade. Em 1937, a Constituição proibiu o trabalho das mulheres em indústrias tidas como insalubres e assegurava cuidados médicos e de higiene para as gestantes, além de repouso antes e depois do parto, também sem prejuízo do salário (MARTINS, 2014).

Em 1943 ocorreu a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde na mesma foram reunidas as normas já existentes relacionadas ao Direito do Trabalho e condições dos trabalhadores. Conforme Martins (2014), a primeira modificação que pode ser encontrada ocorreu em 1944 e tratou acerca da possibilidade de trabalho noturno de mulheres, desde que as mesmas fossem maiores de 18 anos e em atividades restritas.

Na Constituição de 1946 são trazidas questões já abordadas nas constituições anteriores, como a proibição de diferença salarial por questão de sexo, a vedação de trabalho das mulheres em indústrias insalubres, o direito da gestante a descanso antes e depois do parto, com a garantia de emprego e assistências à gestante (MARTINS, 2014).

A Constituição de 1967 também aborda as garantias encontradas nas constituições anteriores, inovando ao trazer que a mulher poderia se aposentar após completados 30 anos de trabalho. No mesmo ano, através do Decreto nº 229, datado de 28 de fevereiro de 1967, ocorreram alterações na CLT, como a permissão do regime de compensação apenas mediante acordo coletivo, além de trazer a autorização dos filhos das mulheres a permanecerem na empresa, enquanto suas mães trabalham, em espaço determinado; descanso no período compreendido entre os quatro meses que antecederem ao parto e aos quatro meses posteriores, além de outras (MARTINS, 2014).

Martins (2014) elenca outro Decreto, o de número 546 de 18 de abril de 1969, o qual trouxe a possibilidade de a mulher exercer atividade laborativa na compensação bancária no período noturno, além de autorizar o trabalho das

mesmas em cargos técnicos, ou exercerem cargos de direção, gerência ou confiança, e a autorização de trabalho em indústrias de produtos perecíveis.

Diversas leis que foram editadas trouxeram alterações a redação de artigos da CLT, como, por exemplo, a Lei nº 5.673 de 6 de julho de 1971, que tratou da possibilidade de trabalho noturno da mulher em serviços de processamento de dados, além da possibilidade de trabalho em indústrias de manufatura de couro, no caso de possuírem contratos de exportação e, tais contratos deveriam possuir autorização de órgãos públicos. Outra lei que trouxe alterações à redação da CLT foi a Lei nº 7189/84, permitindo o trabalho da mulher com mais de 18 anos (MARTINS, 2014).

É possível notar que, aqui, foram elencadas as mais diversas normas assecuratórias de direitos de gênero no período que antecede a Constituição Federal de 1988, a qual vige atualmente no país. Cabe então, destacar aspectos atuais, com o estudo de tal Constituição e demais normas assecuratórias, em vigência.

Constituição Federal de 1988 e normas protetivas à mulher

Importante destacar a importância da atual Constituição brasileira, sendo ela compreendida, por muitos autores como a que mais traz normas em atenção à sociedade, fazendo sua ligação com as questões de gênero.

Martinez (2014) retrata que, com o advento da Constituição Federal de 1988 buscou-se promover o bem de todos, independentemente de discriminações de quaisquer espécies. Porém, pelo fato de homens e mulheres não serem iguais em suas condições físicas, é possível que existam diferenciações acerca de ambos. Como exemplos, o autor se refere ao fato da mulher ter a garantia de se aposentar em período de tempo inferior ao do homem, não são obrigadas a prestar serviço militar em tempos de paz.

A preocupação com a mulher no mercado de trabalho pode ser encontrada na redação do artigo 7º da Constituição Federal Brasileira, artigo este que versa sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e, em seu inciso XX, têm se a proteção do trabalho da mulher, a qual terá incentivos específicos.

Após a promulgação da Constituição, conforme traz Delgado (2014), a Lei nº 7.855 de 24 de outubro de 1989, teve como objetivo adequar a CLT com as normas

constitucionais. Em função disso, foram revogadas disposições que abordavam sobre a interferência do marido ou pai nos casos de contratação da mulher adulta, além de dispositivos que traziam sobre a necessidade da mulher apresentar atestados e sobre restrições a determinados tipos de trabalho. É ressaltado que tais artigos já não haviam sido recepcionados pela Constituição.

Acerca de demais normas específicas atuais assecuratórias de direitos para as mulheres, Martinez (2014) aborda diversas delas, separando-as em proteções pré-contratuais e contratuais.

Quanto às proteções pré-contratuais o autor elenca cinco delas, sendo as que constam no artigo 373-A da CLT.

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 [...].

No inciso I do referido artigo Martinez (2014), destaca a vedação de publicação de anúncios de emprego que façam referência sobre o certo “estereótipo” que o empregador quer que seus empregados possuam. A única exceção ao caso é quando a função laborativa realmente necessitar de um parâmetro, como, por exemplo, a altura mínima exigida para policiais militares. No inciso II do artigo 373-A, CLT, há a vedação de recusa de emprego, a não promoção ou o incentivo a funcionários para pedir sua demissão em decorrência de gênero, cor, idade, gravidez, com exceção de quando houver incompatibilidade da tarefa com a pessoa. No inciso III do mesmo artigo é trazida a vedação de diferença salarial, formação profissional e concessão de oportunidades em virtude de sexo, idade, ou cor. O inciso IV traz a criminalização de exigência de testes que comprovem se a empregada, a ser contratada, encontra-se grávida ou não. E o inciso V disciplina

sobre a vedação de impedimento ou utilização de critérios de caráter discriminatório para a aprovação em concursos, em empresas privadas (MARTINEZ, 2014).

Martinez (2014), ao abordar proteções pertinentes a parte contratual, ou seja, após a contratação, divide-as em cinco campos, a seguir abordados. No primeiro campo, o autor trata acerca de métodos e locais de trabalho e, inicia sua análise sobre o artigo 389 da CLT:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada: I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente; II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

Além das obrigações destinadas à empresa, nos parágrafos de tal artigo constam orientações acerca de creches ou locais apropriados que as empresas deverão possuir para fins de suas empregadas lá deixarem seus filhos, sendo que tal exigência se deve para empresas que possuam mais de 30 (trinta) funcionárias, com idade superior a 16 (dezesesseis) anos (MARTINEZ, 2014).

Seguindo a ordem de Martinez (2014), ele traz referência aos períodos de descanso diferenciados que as mulheres possuem, conforme se pode encontrar no artigo 384, CLT: “Art. 384 - 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.”. Nos demais artigos que constam na mesma sessão na CLT, qual seja, “Dos Períodos de Descanso”, é importante ressaltar que apenas o artigo acima referido traz um período de descanso diferenciado para as mulheres, sendo que os demais tratam das mesmas normas elencadas para os demais funcionários.

Quanto aos limites de uso da força muscular, no artigo 390, CLT é abordado que: “Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho

continuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.”. Ressaltando que, não está presente em tal norma a utilização de força quando houver ajuda de aparelhos mecânicos (MARTINEZ, 2014).

Passando para as vedações de revistas íntimas, no artigo 373, em seu inciso VI, CLT, é possível encontrar que:

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

Cabe destacar que, sobre essa norma, apesar de em sua redação conter a denotação empregadas e funcionárias, utiliza-se, analogicamente, para os homens também (MARTINEZ, 2014). Importante ressaltar que, existe a distinção entre revista pessoal, feita sobre os pertences de funcionários, e a revista íntima, a relacionada com a intimidade do empregado, qual seja, aquela feita no corpo. Neste ponto, Martinez (2014, p. 708) traz ressalvas a essas distinções, pois

pode-se violar a intimidade do empregado quando, ao abrir sua bolsa ou sacola, expõe-se algo que lhe seria recôndito, reservado a pessoas que lhe são mais próximas ou, ainda, ao próprio trabalhador, como o uso de medicamentos controlados, a opção sexual manifestada pelo porte de material pornográfico ou até mesmo a adesão a ideologias políticas contrárias àquelas celebradas pelo empregador. Em outras palavras: abrir bolsa/sacola pode ser tão ou mais violador à intimidade do que tocar o corpo.

Quanto aos benefícios trazidos no período gestacional e de amamentação, Martinez (2014) retrata que, tais proteções, tanto para a gestante quanto para o bebê, na Constituição de 1988, no artigo 6º estão elencados como direitos sociais. No período gestacional, por ser período de grandes mudanças na mulher, normas benéficas para as mulheres que se encontrem neste período são trazidas. Primeiramente, é possível destacar a estabilidade da empregada grávida no emprego, sendo vedada a sua demissão desde a confirmação do estado de gravidez até cinco meses após o parto. É importante que a estabilidade e a licença maternidade, apesar de estarem vinculadas com a gravidez, não são a mesma coisa. A licença maternidade é o direito que a empregada possui de permanecer 120 dias afastada do trabalho, recebendo salário maternidade. Ambos os institutos,

estabilidade e licença maternidade podem ser encontrados na CLT, nos artigos 391-A e 392.

Prosseguindo nas garantias gestacionais, tem-se que a empregada possui direito de ausentar-se em horários de trabalho quando precisar comparecer à consultas médicas, conforme exposto no artigo 392, §4º, inciso II da CLT.

Durante o período gestacional também pode haver transferência de função da empregada, sem alteração em seu salário, quando a sua situação de saúde assim o exigir e, após a normalização de suas condições, a garantia de retornar as funções anteriormente exercidas. (MARTINEZ, 2014).

É facultado a gestante, caso apresente atestado médico que comprove sua situação, romper o contrato de trabalho, se a atividade exercida por ela estiver causando prejuízos a sua gravidez (Martinez, 2014), conforme a redação do artigo 394 da CLT: “Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.”.

Retomando o tema licença e salário maternidade, importante apontar os fatos geradores trazidos por Martinez (2014), sendo estes: o parto, o aborto não criminoso e a adoção ou guarda para fins de adoção. O aborto não criminoso é considerado aquele ocorrido antes da 23ª semana de gestação e, deverá a empregada apresentar o atestado médico com a referência da Classificação Internacional de Doenças (CID).

Quanto à amamentação, Martinez (2014) ressalta o artigo 396 da CLT, trazendo que, até que o filho complete seis meses a mãe possui direito a dois descansos especiais para amamentação, podendo o prazo ser ampliado se a saúde do filho assim solicitar. Nesse ponto, destaca-se também o artigo 389 da CLT que dispõe sobre os locais, ou creches, que as empresas com mais de 30 funcionárias com idade superior a 16 anos são obrigadas a possuir, a fim de assegurar a amamentação dos filhos de suas funcionárias.

CONCLUSÃO

A partir da abordagem feita pelo presente trabalho, pode-se concluir que a proteção legislativa é essencial para a efetivação dos direitos humanos e trabalhistas. Entretanto, é preciso ter clareza de que tão somente o reconhecimento formal desses direitos não lhes assegura efetividade.

Contudo, é esse primeiro reconhecimento que possibilita a adoção de políticas e diretrizes específicas que visam dar concretude aos direitos reconhecidos pela via legislativa.

A história, mundial e brasileira, mostra afrontas e violações sistemáticas aos direitos das mulheres, especialmente no âmbito do mercado de trabalho. Isso decorre dos contornos da própria inserção no mercado de trabalho. Ao contrário do que o senso comum percebe, a inserção das mulheres não resultou de uma conquista das mesmas. Elas foram inseridas no mercado de trabalho, juntamente com as crianças, simplesmente porque eram a mão de obra disponível e de baixo custo capazes de manter a continuidade da produção.

Portanto, desde o momento da sua inserção no mercado de trabalho, verifica-se a discriminação e a violação dos direitos humanos e trabalhistas.

No cenário internacional, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho têm um protagonismo importante, na medida em que trazem, no seu bojo, diretrizes para a atuação dos estados nacionais, no sentido de assegurar o pleno respeito às mulheres trabalhadores, assegurando condições de igualdade e tratamento condizente com a sua condição, tanto em termos de força física quanto em relação à proteção à maternidade e a garantia de isonomia salarial.

No âmbito interno, o ordenamento jurídico brasileiro tem, ainda que aos poucos, assegurado a igualdade formal às mulheres no mercado de trabalho, garantindo inúmeros direitos. Destacam-se à proteção à maternidade, o respeito à sua condição física, a vedação à discriminação na contratação e na execução do contrato de trabalho.

Infelizmente, mesmo com uma legislação protetiva, que assegura a igualdade entre homens e mulheres e a proteção aos direitos humanos e trabalhistas, verifica-se, corriqueiramente, a violação a esses direitos. O desafio está, portanto, em encontrar mecanismos de efetivação da proteção legislativa já conquistada.

REFERÊNCIAS

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 8 out. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GORCZEVSKI, Clóvis. *Direitos humanos, educação e cidadania: conhecer, educar, praticar*. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2009.

MARTINEZ, Luciane. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

OIT. *Trabalho decente para uma vida digna*. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/Relat%C3%B3rio.%20OIT%20no%20Brasil.pdf>>. Acesso em: 6 out. 2015.

POZZOLI, L; ANTICO, A. A função promocional do direito ao trabalho digno sob a ótica dos direitos humanos. In: AGOSTINHO, L. O. V. de; HERRERA, L. H. M. (Orgs.) *Tutela dos Direitos Humanos e Fundamentais: ensaios a partir das linhas de pesquisa construção do saber jurídico e função política do direito*. Birigui: Boreal Editora, 2011, p. 2-24.

TOMÉ, Semiramys Fernandes. *A proteção do trabalho da mulher segundo o Direito Internacional do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2534>>. Acesso em 07 out. 2015.