



Trabalho da mulher

O trabalho feminino na sociedade.

Leila Fagundes

07/06/2003

1. Histórico

Companheira do homem nos momentos de alegria e tristeza, nas horas do descanso e trabalho, para os romanos *consortium omnis vitae* e para os germanos *laborium periculatorunque sócia*.

Na antiguidade teve no Egito uma posição de relativa igualdade com o homem e a par de sua companheira nas lides do campo, podia ser comerciante, ter indústria e exercer medicina.

A mulher judia tinha posição de absoluta inferioridade em relação ao homem, não obstante a lei de Moisés a colocar no mesmo plano aduzindo que “o matrimônio é a unidade espiritual e corporal do homem e da mulher, como Deus ordenou”.

Na Grécia, os espartanos nelas viam apenas a origem de uma raça forte e as educavam com o objetivo de ter filhos belos e sadios. Os atenienses as dividiam em classes, mantendo a esposa legítima quase em clausura e instruindo as que se destinavam a cortesãs.

A habilidade da mulher, entretanto, dava em algumas atividades um papel de relevo (exemplo: a seda de Milão, os veludos de Florença). Continuava, não obstante seu reconhecimento, a grande exploração em seu trabalho.

Se essa era a situação do mundo civilizado, no continente americano, entre os indígenas, especialmente entre os incas, também não passava a mulher de escrava incumbida de árduas atividades (transportar cargas, cortar lenha, fazer tecidos e os rudimentares calçados).

No Brasil, a situação era a mesma.

A libertação da mulher desse sistema que se arrasta através de séculos deve-se, sem a menor dúvida, ao cristianismo e aos homens de pensamento.

No Renascimento, toma a mulher posição de relevo nas coisas da inteligência e ciência, aparecendo as figuras das “preciosas”, das “sábias” e “enciclopédicas”.

Evoluindo no sistema econômico, gradativamente a mulher ia recebendo novas ocupações,



passando a colaborar para a manutenção do lar com a fabricação de tecidos e pequenos objetos que serviam de instrumento de troca por outras utilidades.

Coincidem assim, as duas formas de produção: indústria doméstica e oficina cooperativa. E tanto numa, quanto na outra, afirma-se a presença da mulher, sendo a primeira especializada no linho e cânhamo.

Com o advento da maquinaria, reduzindo o esforço muscular, abre, ainda, mais a porta das fábricas às mulheres e às crianças. Em pleno desenvolvimento, o capitalismo aproveita esse afluxo de mão de obra para reduzir salários e aumentar as horas de trabalho. Ainda desorganizados, os trabalhadores masculinos não tem meios de reação e apenas podem, para não se submeterem às imposições patronais, procurar outras profissões.

Com o aperfeiçoamento da máquina a vapor e sua aplicação na movimentação de teares, a roda de fuso e as agulhas passaram a segundo plano. Na Alemanha, o quadro era idêntico: as mulheres trabalhavam 17 horas por dia, das 3 da manhã até a noite, no verão, e das 5 da manhã às 11 horas da noite no inverno. A tuberculose costumava atacar.

Em nosso país, até 1932, o trabalho feminino não tinha proteção especial É sabido e notório que a industrialização revolucionou toda a economia nos países de cortesões e de camponeses. Em 1814 um inquérito realizado pelo governo inglês comprovava que a jornada de trabalho era de 16 horas, que os salários não davam para o sustento diário do proletário e que as crianças de 5 e 6 anos já trabalhavam nas fábricas.

Em 1906, finalmente foi elaborado em Berna o primeiro projeto de convenção internacional proibindo o trabalho das mulheres à noite, na indústria. Não se concretizou, entretanto, como legislação.

Mais de 50 anos depois, apesar de tudo e de participar ativamente no desenvolvimento da humanidade, a mulher continua a ter seu trabalho explorado, mesmo nos Estados Unidos, onde conseguiu tantas conquistas.

Em nosso país, entretanto, se aos homens o Estado negava proteção, em relação ao trabalho feminino havia o mais absoluto desprezo.

Com a Revolução de 1930 abriu-se uma nova era para os trabalhadores brasileiros. O problema do trabalho feminino foi estudado e pelo então Ministro Lindolfo Collor. Foi então expedido o Decreto nº 24.417-A de 17 de maio de 1932, a primeira lei que cuidou da situação da mulher trabalhadora.



2. Legislação atual

O legislador já adotou medidas reduzindo as restrições, como a Lei 7.191, de 84, mas a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, promulgada pelo Decreto nº 89.468, de 20.03.1984, na verdade, dá margem à eliminação de distinções aparentemente protetoras.

O art. 7º, XXXIII da Constituição Federal trata da discriminação do trabalho do menor, exclusivamente, e, cotejado como dispositivo constitucional anterior, correspondente, art. 165, X da Constituição Federal. Revela que, no plano constitucional, a interpretação histórica demonstra que a proposital supressão da proibição do trabalho da mulher em condições de insalubridade e periculosidade, teve o escopo de, realmente, viabilizar o efetivo tratamento igualitário da mulher.

3. Condições de trabalho da mulher atualmente

Em nosso país, até 1932, o trabalho feminino não tinha proteção especial. Na Consolidação das Leis Trabalhistas a jornada diária de trabalho da mulher é fixada normalmente em 8 horas, observado, entretanto, o limite de 48 horas semanais. Com a vigência da Constituição de 1988, a duração normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias com o limite de 44 horas semanais; facultada a compensação e a redução mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII).

O trabalho noturno da mulher era regulamentado pelo art. 39 da CLT, que estabelecia várias restrições, que foram alteradas em face da Lei nº 7.855/89, e, assim, se aplicam as normas gerais fixadas no inciso IX do art. 7º da Constituição vigente.

4. Proteção à Maternidade

4.1. Histórico

Da década de 70 até os dias atuais, o número de mulheres que trocam o trabalho doméstico pelo exercício de uma profissão remunerada vem crescendo em grande escala. Face à situação econômica brasileira, tornou-se necessária a participação da mulher no sustento da família ou ainda, o trabalho da mulher em benefício de seu próprio sustento. Há também o aumento de mulheres trabalhadoras cujos objetivos se findam na independência e na



realização profissional. Dessa forma, tem-se uma gama de trabalhadoras que dependem de amparo legal nas diversas situações que poderão envolvê-las, como jornada de trabalho, aposentadoria, repouso obrigatório e maternidade, esta última objeto dessa exposição.

No que concerne à proteção à maternidade, as medidas legais tem um objetivo de caráter social, uma vez que, ao proteger a maternidade está-se preservando a mãe e mulher trabalhadora, estimulando e mantendo a mulher empregada. Assim, conserva-se as forças vitais da mulher (necessárias ao perfeito exercício profissional) e permite que ela cumpra normalmente com as funções maternas. Cabe ressaltar que a legislação protege tanto as mães casadas quanto as solteiras, objetivando o bem-estar das futuras gerações.

A convenção n.3 de 1919 da OIT estabelece quais aspectos devem ser protegidos pela lei : licença antes e depois do parto, mediante atestado médico que comprove a gravidez, a garantia do emprego consubstanciada na impossibilidade de demissão concomitantemente com o afastamento para dar à luz e na ineficácia de aviso prévio durante esse período, assistência à maternidade, consistente no auxílio econômico destinado a cobrir o acréscimo de despesas supervenientes, pago pelo Estado ou pelas instituições previdenciárias, além de assistência gratuita de médico e, ainda, facilidades durante a amamentação do filho, com direito a dois repousos específicos diários, de meia hora cada um, concessões essas melhor detalhadas no curso da explanação.

4.2. Legislação e direitos

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) contém uma seção com 10 artigos, no capítulo III do Título III, “ Das normas especiais de tutela do trabalho”. Em seu artigo 391, casar ou engravidar não configuram motivo para rescisão contratual ou restrições ao direito da mulher ao emprego. Se isso acontecer, são aplicadas multas pela autoridade do Ministério do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso XVIII protege a gestante contra demissão arbitrária ou sem justa causa Conforme o título informa, são normas específicas encontradas na CLT, no entanto, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso XVIII protege a gestante contra demissão arbitrária ou sem justa causa e dá a ela o direito essencial à mulher grávida que trabalha : o direito à licença maternidade, com duração de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo de emprego ou de salário.

É importante ressaltar que a lei constitucional mencionada não cria estabilidade no emprego. Assim, faz-se necessária a utilização do artigo 10 do Ato das Disposições Transitórias (ADCT) que estabelece alguns preceitos protegendo a relação de emprego contra demissões arbitrárias e injustas, abrangendo a hipótese da empregada gestante, determinando a seu favor a *estabilidade provisória* que faltava no artigo 7º da Constituição Federal.

A estabilidade provisória prolonga-se da confirmação da gravidez (que compete à empregada junto ao empregador) até cinco meses após o parto, o que permite a proteção do emprego e dos salários até mesmo no prazo de doze a treze meses, uma vez provada a



gravidez de imediato. Se ocorrer demissão sem justa causa ou arbitrária durante esse período, a gestante terá direito à reintegração ou ao pagamento dos salários relativos ao prazo legal que lhe é garantido.

Os direitos garantidos à empregada gestante encontram-se previamente determinados na CLT, tais como :

Auxílio-maternidade

Originário da Convenção n. 3 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esse benefício encontra-se no artigo 7º, inciso XVIII e é assegurado à gestante pelo INSS no Brasil. O auxílio maternidade é a licença de 120 (cento e vinte) dias concedido à empregada gestante, ou seja, a mulher não trabalha e não perde o emprego e ainda, recebe os salários devidos durante esse período (se ela for demitida durante esse período, o empregador sofrerá sanção pecuniária e a mulher receberá tudo o que lhe for devido). Cabe à gestante comprovar a gravidez mediante atestado médico oficial ou particular e, se o médico considerar necessário aumentar o período de descanso, este poderá ser acrescido em mais de duas semanas (artigo 392, parágrafo 2º CLT). Ainda sobre essa questão do auxílio maternidade, no parágrafo 3º do mesmo artigo da CLT, encontramos que até mesmo o parto prematuro recebe proteção legal, uma vez que a mulher não perde o direito à licença maternidade, o que permite constatar mais uma vez, o caráter social dessa proteção.

Um fato importante a mencionar é a questão da empregada doméstica. A gestante doméstica está protegida pelo artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, mas ela não tem o direito à estabilidade provisória concedido no artigo 10 do ADCT. O Tribunal Superior do Trabalho reforça essa situação da inexistência desse direito em seu Enunciado 244 (“ *A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos* “).

Aborto não criminoso

Diante da perda da criança, o artigo 395 da CLT determina que a mulher terá direito a repouso remunerado durante duas semanas e também assegura o direito à reintegração, findo esse prazo. É necessária prova do aborto natural através de atestado médico.

Pagamento antecipado do auxílio-maternidade

Ocorrida a demissão antes do período de repouso ou antes da ciência da gravidez pelo empregador não exime o mesmo do pagamento do auxílio. O Enunciado 142 do TST assim prevê : “ *Empregada gestante, dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário maternidade* “. Nos contratos por prazo determinado que se extinguem antes do período de repouso da gestante, esse direito subsiste havendo prévia notificação ao empregador, no entanto, inexistente essa notificação, o empregador não é responsável pelo pagamento, dado que a extinção normal do contrato com prazo determinado exclui má-fé ou fraude de sua parte.



Alteração ou extinção do contrato de trabalho por iniciativa da gestante

O artigo 394 da CLT faculta à mulher a rescisão contratual. Se constatar que o exercício profissional prejudica a gestação, ela poderá pedir demissão. Nesse caso, a gestante não precisa conceder aviso prévio ou pagar indenização, quando o contrato tiver prazo determinado, mas não terá o direito de indenização por antigüidade, ressalvados os direitos decorrentes do FGTS (sem o acréscimo de 40 %), nem o auxílio maternidade, se a rescisão ocorrer antes do início do prazo de descanso.

Em casos excepcionais, a mulher grávida pode exigir do empregador a alteração de suas funções, se for necessário. O parágrafo 4º do artigo 392 da CLT dá os seguintes direitos: transferência de função, sem prejuízo salarial, assegurando-lhe o retorno ao mesmo cargo e a dispensa do trabalho para realização de, no mínimo, seis consultas médicas e exames complementares, também sem prejuízo salarial.

Amamentação

Até que a criança complete seis meses, a mãe terá o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um durante a jornada de trabalho, podendo ser prorrogado em caráter especial (artigo 396 CLT). Esses intervalos são considerados tempo de serviço, assim também não pode ocorrer redução salarial. Já o artigo 400 da CLT estabelece que empresas com pelo menos 30 mulheres com mais de dezesseis anos de idade devem manter locais adequados para guardar seus filhos durante o período de amamentação.

Creches

Algumas empresas mantêm creches ou escolas maternas, no entanto essa é uma faculdade da empresa ou mediante realização de convênios celebrados entre empresa e SESC, SESI, sindicatos e outras entidades destinadas à assistência da infância.

Licença paternidade

A Constituição Federal criou o direito à licença paternidade, em caso de gravidez e parto da mulher ou companheira do trabalhador (artigo 7º, inciso XIX). Essa licença tem duração de cinco dias e o aspecto desse direito recai sobre o caráter moral e psicológico dos pais frente à criança, ou seja, necessidade da presença paterna para a mãe, para a criança e para si.

4.3. Conclusão

A proteção à maternidade é de extrema relevância não só para a gestante, mas também para toda a sociedade, pois esta depende do trabalho da mulher para seu crescimento. Assim, quando a lei constitucional e a CLT estabelecem direitos às mães trabalhadoras, está-se salvaguardando toda a população, as futuras gerações e, ainda, impede a exploração do empregador e o aviltamento do mercado de trabalho diante da diferença salarial. Cabe ao



empregador respeitar as normas legais e cabe à empregada lançar mão de seus direitos, pois só assim atingir-se-ão os objetivos buscados pela lei, como a igualdade, o crescimento e a justiça.

4.4. Bibliografia

BARROS, Alice Monteiro de. Protecionismo legal e os efeitos no mercado de trabalho da mulher. SÍNTESE TRABALHISTA, Porto Alegre, v. 5, nº 59, p. 7-13, maio 1994.

CARVALHO, J. Antero de. Direitos trabalhistas da mulher. LTr. Sup. Trab. São Paulo, v. 27, nº 0, p. 217-220, 1991.

CARVALHO, Suzete. A mulher e o Direito Constitucional do Trabalho. Synthesis, São Paulo, nº 9, p. 56-59, 1989.

FERNANDES, Hebe Marinho Nogueira. A relação de emprego e o trabalho da mulher. Synthesis, São Paulo, nº 11, p. 147-149, 1990.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. O trabalho feminino no Brasil. R. Jurídica do Trabalho, Salvador/Lisboa, nº 3, p. 211-225, out./dez. 1988.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. Curso do Direito do Trabalho. 13^a ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A mulher no novo Direito do Trabalho. R. do Advogado, São Paulo, nº 39, p. 34-40, maio 1993.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno Direito do Trabalho. São Paulo : LTr, 1994, 336 p., p. 237-245: O trabalho feminino no Direito brasileiro.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. São Paulo : LTr, 1987.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 14.ed. Rio de Janeiro : Freitas Bastos, 1993. 2v.