

Os desafios e a aplicabilidade dos Direitos Humanos no tocante a discriminação de gênero nas relações laborais

Mariana Ferrucci Bega

Como citar: BEGA, Mariana Ferrucci. Os desafios e a aplicabilidade dos Direitos Humanos no tocante a discriminação de gênero nas relações laborais. *In:* BEGA, Mariana Ferrucci; BRABO, Tânia Suely Antonelli Marcelino (org.). **Gênero, cidadania e educação**. Marília: Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2023. p.163-180. DOI: <https://doi.org/10.36311/2023.978-65-5954-365-6.p163-180>



All the contents of this work, except where otherwise noted, is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0).

Todo o conteúdo deste trabalho, exceto quando houver ressalva, é publicado sob a licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0).

Todo el contenido de esta obra, excepto donde se indique lo contrario, está bajo licencia de la licencia Creative Commons Reconocimiento-No comercial-Sin derivados 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0).

OS DESAFIOS E A APLICABILIDADE DOS DIREITOS HUMANOS NO TOCANTE A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES LABORAIS

Mariana Ferrucci Bega

1 INTRODUÇÃO

O tema da presente pesquisa tem o escopo de apresentar os Direitos Humanos conquistados pelas mulheres nas relações laborais por meio da busca da igualdade perante os homens e combate a discriminação. O estudo aponta como esses direitos são aplicados ou não na prática, inclusive com o advento da Reforma Trabalhista. O intuito é mostrar que os Direitos Humanos e a conscientização da igualdade, mediante a educação, têm papéis fundamentais para a permanência da mulher no mercado de trabalho, o qual garante sua subsistência.

Os avanços desses direitos são extremamente importantes para combater o retrocesso social e a mudança de paradigma para a igualdade de gênero, pois a discriminação de gênero no ambiente laboral e busca de melhores condições de trabalho das mulheres são reflexos da cultura patriarcal implantada desde a Antiguidade Clássica, em que as mulheres eram privadas de estudo e executava tarefas que não exigiam elevada aculturação intelectual como a tecelagem, cuidado com a casa e filhos.

Essa ideia é reproduzida no Livro V da obra *A República*, de Platão, em que Sócrates questiona Glauco: “-Sabes, de entre as ocupações humanas, alguma em que o sexo masculino não supere o feminino? Ou vamos perder tempo a falar da tecelagem ou da arte da doçaria e da culinária, nas quais parece que o sexo feminino deve prevalecer, e, quando derrotado, não há nada de mais risível?” (PLATÃO, 1949, p. 220).

Os suportes de proteção às mulheres através dos Direitos Humanos, da Constituição Federal e conscientização da sociedade pela educação de base, se devem graças à inquietação de muitas mulheres que lutaram contra a opressão e discriminação, ceifando suas próprias vidas por essa causa.

Isto posto, o trabalho convida o leitor a reviver a conclusão redigida por Marie Gouze, em 1791, na Declaração de Direitos da mulher e cidadã à assembleia nacional da França: *‘Mulher, desperta. A força da razão se faz escutar em todo Universo. Reconhece teus direitos. O poderoso império da natureza não está mais envolto de preconceitos, de fanatismo, de superstições e de mentiras. A bandeira da verdade dissipou todas as nuvens da ignorância e da usurpação. O homem escravo multiplicou suas forças e teve necessidade de recorrer às tuas, para romper os seus ferros. Tornando-se livre, tornou-se injusto em relação à sua companheira.’*(GOUGES, 1791).

2 DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES TRABALHADORAS: UM PANORAMA HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E BRASILEIRA

A injustiça ocasionada pela discriminação de gênero está associada à desigualdade. Isso se denota pelos ensinamentos de Aristóteles: ‘o injusto é desigual, o justo é igual’ (2014, v. 6, 1131a).

A busca da igualdade de gênero, em seu sentido formal, ou seja, aquela estabelecida em norma tem sua luta travada após a Revolução Francesa. Esta trouxe a Declaração de Direitos do homem e do cidadão, cujo teor reconhece a ampla isonomia somente entre homens, afastando, dessa maneira, esse direito as mulheres.

Em manifestação a essa discriminação, *Marie-Olympe de Gouges* redigiu a Declaração dos direitos da mulher e da cidadã (GOUGES, 1791). Este documento atribuía, em seu artigo 13, iguais ônus e responsabilidades, para homens e mulheres, em vários aspectos, inclusive na igualdade de direito ao acesso a cargos e empregos. A ousadia de Marie-Olympe ensejou sua condenação em guilhotina, em 1793, por Luis XVI, sob acusação de contra revolucionária e desnaturada, por suas ideias igualitárias e por se opor abertamente a Robspierre.

O reacionarismo misógino da conduta de Marie-Olympe aflorou nas normas francesas, em especial nos Códigos Civil e Penal, os quais estabeleceram normas patriarcais, com influência de Napoleão, sendo inspiração aos ordenamentos jurídicos de vários países.

Em combate a isso, movimentos, em todo o mundo, garantiram de forma gradativa e modesta, alguns direitos às mulheres. Como em 1918, em que o Reino Unido adotou o *'Representation of the People Act'*, permitindo o voto feminino a partir dos 30 anos de idade, em decorrência da comoção pela morte de Emily Wilding Davison, causada por ter se jogado à frente do cavalo do Rei da Inglaterra no Derby, em 1913 (UNIVERSITY LONDON, [2021]).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, a qual dispõe sobre a igualdade (art. II) e proibição de práticas discriminatórias (art. VII) foi um marco para a igualdade de gênero em seu sentido amplo (ONU, 1948). De modo específico, em 1979, a Organização das Nações Unidas aprovou a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, que foi promulgada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 93, de 1983 e, posteriormente, pelo Decreto n. 4.377, de 2002. Dentre as várias esferas de discriminação, a Convenção trata sobre a discriminação contra a mulher no trabalho, em seu art. 11 (BRASIL, 2002).

No âmbito do direito do trabalho, a luta contra a discriminação no trabalho é um dos objetivos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Declaração de Filadélfia, da ONU, de 1944, em seu art II, 'a', prevê: *'Todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidades'* (OIT, 1944).

A primeira Convenção da OIT tratando da discriminação de gênero nas relações de trabalho relacionada a igualdade de remuneração é a Convenção n. 100, editada em 1951. Posteriormente, a Convenção n. 111, mais abrangente, aborda a discriminação em geral nas relações laborais.

Todos esses direitos na esfera internacional inspiraram às normas trabalhistas brasileiras a garantir direitos a igualdade e contra a discriminação da mulher.

A Constituição Federal brasileira, de 1988, dispõe sobre a igualdade em seu artigo 5º e em seu artigo 7º estabelece a 'proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei' (inciso XX) e 'proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil' (BRASIL, 1988).

A Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, em seu art. 5º determina a vedação da discriminação salarial, sem distinção de sexo. Além disso, o art. 372 e seguintes tratam sobre a proteção do trabalho da mulher e alguns desses dispositivos foram revogados após a promulgação da Constituição de 1988, com o objetivo de eliminar restrições ao trabalho feminino, incompatíveis a ordem constitucional (BRASIL, 1943).

Com o intuito de proteger a mulher contra a discriminação nas relações de trabalho, sobretudo diante da circunstância de gravidez, a Lei n.º 9.029, de 1995, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (BRASIL, 1995).

Por fim, importante destacar a Lei n.º 9.799, de 1999 que, com o objetivo de incrementar a proteção contra a discriminação em razão do gênero, alterou vários dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, por exemplo, a vedação de anúncios de emprego que fixa condições discriminatórias baseadas em critérios proibidos por lei (BRASIL, 1999).

Essas normas conquistadas são instrumentos para a defesa da discriminação da mulher no mercado de trabalho, para que assim ela busque a igualdade de gênero desde sempre maculada pela cultura misógina que ainda prevalece em todo o mundo.

3 ATUAL SITUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS HUMANOS E DA EDUCAÇÃO EM SUA DEFESA

O atual quadro da mulher em busca da igualdade de gênero nas relações laborais é reflexo das condições extremamente adversas em que a mulher se encontrava quando do aparecimento do capitalismo, momento em que lhes eram reservados trabalhos menos qualificados, com salários mais baixos e realizados em ambientes insalubres.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) emitiu um relatório inspirado em uma pesquisa sobre os problemas relativos às relações de gênero e conciliação entre trabalho e vida familiar na América Latina e no Caribe.

Na América Latina e no Caribe, mais de cem milhões de mulheres são atuantes no mercado de trabalho. Em média, isso chega a cinco em cada dez mulheres em idade produtiva. Para mulheres entre 20 a 40 anos, ou seja, aquelas em idade fértil, esse número sobe para sete em cada dez (OIT, 2009).

A crescente integração dos mercados globais envolvendo comércio, finanças e informação, trouxe consigo oportunidades de desenvolvimento e ampliou as fronteiras para a troca de bens e serviços e melhoria da competitividade das empresas.

Os efeitos sobre o desenvolvimento humano, no entanto, têm sido menos que satisfatórios e muito desiguais entre e dentro dos países. A exclusão social piorou e a lacuna entre a economia global formal e as economias locais informais tem se alargado. A precariedade do trabalho, a mobilidade laboral e a escassez de ambientes decentes o trabalho marcou este processo. Neste contexto, as mulheres ganharam acesso a mais, mas não melhor, empregos. Isso é particularmente verdadeiro entre aquelas com rendimentos mais baixos, que podem ser objeto de dupla ou mesmo tripla discriminação: por serem mulheres, pobres e de ascendência indígena ou africana.

Mudanças na organização do trabalho e da produção aumentaram a tensão entre trabalho e vida familiar. Homens e mulheres se sentem menos confiantes de que ganharão o suficiente para sustentar a si e às suas famílias, por vários motivos.

Nos últimos 20 anos, a rotatividade de empregos aumentou, junto com as demandas relacionadas ao trabalho. A cobertura da previdência social caiu e há menos controle sobre o horário de trabalho. O percentual da força de trabalho protegida pelas leis trabalhistas também caiu, enquanto empregos sazonais, trabalho de curto prazo, trabalho autônomo, subemprego, a subcontratação e o emprego informal dispararam. Na verdade, o que foi antes considerado trabalho “atípico”, sem benefícios de trabalho normais, tornou-se cada vez mais típico.

Estudos realizados pelo Banco Mundial (BANCO MUNDIAL, 2013) apontam que a participação feminina no mercado de trabalho ocorre, em geral, com desigualdades em vários aspectos, o que revela a discriminação de gênero.

O relatório *Gender at Work* listou fatos globais a respeito do trabalho e condições de vida das mulheres e dentre eles apontaremos os mais relevantes para o estudo em tela. O primeiro deles revela que a participação da força de trabalho das mulheres no mercado de trabalho estagnou, tendo havido de fato um decréscimo de 57% em 1999 para 55% em 2012.

Outra conclusão importante da pesquisa é que as mulheres ganham, em média, de 10% a 30% menos que os homens trabalhadores,

demonstrando que ainda vivenciamos a herança surgida no início do capitalismo, da inferiorização do trabalho feminino.

No tocante a ascensão profissional da mulher, segundo o relatório Global Gender Gap Report 2020, feito pelo Fórum Econômico Mundial (WEF), Bélgica, Canadá, França, Islândia, Luxemburgo e Suécia, atingiram a nota máxima, ficando o Brasil com a pontuação de 81,9 (MULHER 360, 2020).

Esse fenômeno, internacionalmente conhecido, que impede a mulher de chegar até as funções mais importantes de direção no trabalho é denominado de Telhado (ou teto) de vidro (*Glass ceiling*). A expressão simboliza a barreira invisível, mas forte o suficiente para limitar a mulher de chegar a postos mais elevados, como por exemplo, cargo de chefia nas organizações. No Brasil, esse fenômeno é constante e a pesquisa revela que ‘de cada 100 cadeiras existentes no alto escalão de empresas brasileiras listadas em bolsa de valores, apenas 8 são ocupadas por mulheres’ (JORNAL ESTADÃO, 2014).

Apurou-se, ainda, que as mulheres passam pelo menos o dobro do tempo que os homens em trabalhos domésticos não remunerados, como cuidadoras ou em tarefas domésticas. Fato também apontado nos estudos do Brasil, de que as mulheres exercem, em média, 7,5 horas a mais de trabalho que os homens, em razão da dupla jornada, qual seja: as obrigações derivadas de um contrato de trabalho tradicional e aquelas próprias da maternidade e da gestão das atividades domésticas (AGÊNCIA BRASIL, 2017).

Outros dados do Banco Mundial demonstram a dificuldade do alcance da tão almejada igualdade de gênero: um total de 128 países possui pelo menos uma diferenciação jurídica com base no sexo, o que significa que homens e mulheres não podem atuar no mundo do trabalho da mesma forma; em 54 países, as mulheres enfrentam 5 ou mais diferenças legais; de 2010 a 2012, 42 países relataram disparidades de gênero nas taxas de matrícula no ensino secundário superiores a 10%; as mulheres possuem metade da probabilidade em relação aos homens de terem empregos assalariados de tempo integral para um empregador.

A mulher da atualidade, além desses dados fornecidos do Banco Mundial, muitas vezes é submetida ao assédio sexual ou a circunstância de assédio por razão de sexo. Na primeira situação (assédio sexual), há uma conduta do superior hierárquico que expõe um caráter malicioso de ordem erótica e indesejada pela vítima, mediante palavras, chantagens, toque e até violência física, repercutindo de forma negativa no trabalho da mulher. No Brasil, o assédio sexual é considerado crime pelo Código Penal (art. 216-A) e o maior desafio para a sua configuração é conseguir prova do fato, haja vista que a maioria das vezes o assediador se vale de oportunidades discretas para se manifestar (BRASIL, 1940).

Em âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho, em 2013, divulgou dados fornecidos pela ONU, revelando um percentual de 40% a 50% de mulheres na União Europeia que já sofreram propostas sexuais indesejadas, contatos físicos, insinuações verbais, dentre outras formas de assédio sexual no trabalho. Nos países da Ásia e do Pacífico, essa média gira em torno de 30 a 40% (UCHÔA, 2016, p. 101).

Já o assédio por razão de sexo, não ocorre chantagem libidinoso como no caso anteriormente referido. A finalidade é intimidá-la, ofuscá-la, pela razão de ser mulher. Segundo o Tribunal Constitucional Espanhol n. 166/1988 (LOPEZ ORTEGA, 2003):

A discriminação baseada no sexo não inclui apenas os tratamentos pejorativos baseados na verificação pura e simples do sexo da pessoa lesada. Eles também incluem esses mesmos tratamentos quando se baseiam na concordância de condições ou circunstâncias que têm uma relação direta e inequívoca com o sexo da pessoa. Isso acontece com a gravidez, um elemento diferencial ou fator que, por razões óbvias, afeta exclusivamente as mulheres.

Todos esses apontamentos sobre a realidade da mulher trabalhadora do século XXI revelam o quanto os Direitos Humanos são importantes na luta para o restabelecimento da dignidade humana da mulher, através de mecanismos e órgãos para o alcance da igualdade de gênero. E mais, as mulheres recorrem aos Direitos Humanos para remediar a causa, qual seja:

a cultura patriarcal. O fator que corrobora a desconstrução dessa cultura é, sem dúvida, a educação.

3.1 OS DIREITOS HUMANOS DA MULHER E REFORMA TRABALHISTA

A Lei n. 13.467, de 13.7.2017, denominada de Reforma Trabalhista, trouxe alterações significativas no cenário da mulher em suas relações de emprego, ferindo sua dignidade humana e provocando um retrocesso social ao país e aos direitos já conquistados, em algumas situações e em outras, trazendo avanços na aplicabilidade dos Direitos Humanos (BRASIL, 2017).

A primeira modificação foi a respeito da revogação do artigo 384, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) que dispunha sobre o intervalo de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Esse dispositivo, antes de sua supressão, provocou três linhas de entendimento (BEGA, 2020, p. 81-84). A primeira defendia a não recepção do art. 384 da CLT (de 1943) pela Constituição de 1988, pelo fundamento de que esse benefício dado às mulheres fere a igualdade entre o homem, prevista no art. 5º, inciso I. A segunda vertente defendia a recepção do art. 384 da CLT pela Constituição Federal, sob o argumento da isonomia substancial, ou seja, a distinção prevista na CLT é uma maneira de garantir às desiguais (mulheres) a igualdade diante dos iguais (homens). E a terceira e última corrente de pensamento manifestava pela extensão do artigo 384 da CLT aos homens, pontuando que o cumprimento de horas extraordinárias são malélicas para a saúde do trabalhador (MONTEIRO JUNIOR, 2009, p. 166).

A despeito de toda essa divergência de entendimento, o Supremo Tribunal Federal pacificou a questão no Recurso Extraordinário n.º 658312, que decidiu, em 2016, o reconhecimento da constitucionalidade do art. 384 da CLT que difere o direito da mulher para garantir a igualdade substancial.

Diante da revogação desse dispositivo, surgiram duas correntes. Uma entendendo correta a supressão, argumentando que na prática inexistente o descanso de 15 minutos, mas somente recebimento de horas extraordinárias desse período não gozado. E o segundo posicionamento defende a inconstitucionalidade da revogação, haja vista que a Constituição Federal prevê expressamente em seu artigo 7º garantias de direitos *‘além daqueles que vise à melhoria de sua condição social’*, provocando assim, o retrocesso social.

A Reforma Trabalhista trouxe, ainda, nova redação ao art. 394-A da CLT, concernente aos direitos da gestante e lactante que exercem atividades insalubres. A lei reformista alterou o texto que estabelecia o afastamento da empregada gestante ou lactante de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, enquanto durar a gestação e a lactação, devendo exercer suas atividades em local salubre (BRASIL, 2017).

O novo texto permite o afastamento imediato somente no caso de gestante que exerce atividades consideradas insalubres em grau máximo. Já para as atividades consideradas insalubres em grau médio e mínimo, a mulher será afastada se apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação. No caso da lactante, essa só será afastada da atividade insalubre, em qualquer grau, se apresentar o devido atestado médico o recomendando.

A primeira observação sobre o tema é que o médico da gestante, segundo esse novo dispositivo, responsável pela recomendação, não é médico perito do trabalho que conhece a fundo o ambiente laboral e o grau de insalubridade. Além disso, há situações em que muitas mulheres sequer sabem que exercem atividades em ambientes insalubres, o que dificulta a busca em atestado nessa circunstância.

Essa nova roupagem maculou sobremaneira os Direitos Humanos não somente das mulheres, mas dos nascituros ou recém-nascidos. Isto porque os agentes insalubres podem impactar negativamente em suas vidas. Analisando isso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), mediante a Convenção 183, determina a necessidade de regramento cogente quanto ao trabalho da mulher, gestante ou lactante em atividades insalubres.

Outras convenções fundamentam a necessidade da proteção da saúde dos trabalhadores de forma ampla, também aplicáveis ao caso: Convenção 155, da OIT, que trata sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, ratificada pelo Brasil (Decreto 10.088 de 2019)(BRASIL, 2019a) e a Convenção n.º 161, que trata dos serviços de saúde no trabalho (ratificada pelo Brasil pelo Decreto 10.088 de 2019) (BRASIL, 2019a).

Esse artigo foi objeto de discussão na II Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho da Anamatra, realizada em outubro de 2017, que ensejou o Enunciado n. 50:

Enunciado n. 50. TRABALHADORA GESTANTE E LACTANTE. ART. 394-A DA CLT. A autorização legal permitindo o trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre é inconstitucional e inconveniente porque violadora da dignidade humana, do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, da proteção integral ao nascituro e à criança e do direito social à saúde. Ademais, o meio ambiente do trabalho saudável é de direito fundamental garantido pela Constituição da República, revestido de indisponibilidade absoluta. Incidência dos arts. 1º, III; 6º, 7º, XXII; 196; 200; 201, II; 203, I; 225; 226 e 227 da Constituição Federal; Convenções ns. 103 e 183 da OIT; arts. 25, I e II da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ENUNCIADO..., 2017).

O parágrafo segundo do art. 394-A, dispõe que a empregada afastada de suas atividades devido ao grau de insalubridade, manterá o direito de recebimento do adicional de insalubridade que percebia antes da gravidez, preservando à gestante ou lactante o padrão remuneratório.

O parágrafo terceiro, na mesma linha de garantia da dignidade humana, determina o direito à percepção do benefício previdenciário denominado salário maternidade, quando a gestante ou lactante não puder ser substituída em local salubre na empresa ou na hipótese da mulher ser diagnosticada como gravidez de risco.

Em que pese boa a iniciativa do legislador, que vai ao encontro da Convenção Internacional 103 da OIT, o dispositivo do §3º do art. 394-A, peca pela inconstitucionalidade de estender o benefício do salário maternidade sem a correspondente fonte de custeio total (art. 195, §5º, CF) (BRASIL, 1988).

Diante de todo o contexto no tocante a saúde da mulher, do nascituro ou da criança, foi ajuizada a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938 perante o Supremo Tribunal Federal, cuja decisão reconheceu a inconstitucionalidade da redação, com os seguintes fundamentos destacados na Ementa da decisão:

EMENTA. Direitos Sociais. Reforma Trabalhista. Proteção constitucional à maternidade. Proteção do mercado de trabalho da mulher. Direito à segurança no emprego. Direito à vida e à saúde da criança. Garantia contra a exposição de gestantes e lactantes a atividades insalubres.

1. O conjunto dos Direitos Sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.

2. Constituição Federal proclama importantes direitos em artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é o *ratio* para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quando da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica,

segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227).

4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido.

5. Ação Direta julgada procedente. (BRASIL, 2019b).

A reforma trabalhista também trouxe nova redação no art. 396 da CLT, que passou a dispor a igualdade entre as mulheres e seus filhos biológicos ou advindos de adoção, ao estabelecer o direito de amamentá-los até que complete 6 meses de idade, durante a jornada de trabalho, com direito a dois descansos especiais de meia hora cada um.

O novo dispositivo no tocante a amamentação está em consonância com a Convenção n. 103, da OIT e Convenção sobre os Direitos da Criança da ONU, de 1989, ratificada pelo Brasil pelo Decreto n. 99.710/90 (BRASIL, 1990) e com a Constituição Federal, em seu art. 227 e parágrafos (BRASIL, 1988).

O parágrafo único do art. 396, nessa mesma toada de Direitos Humanos, prevê na sua roupagem reformista a possibilidade de ter o período de 6 meses de amamentação dilatado, a critério da autoridade competente, quando a saúde da criança exigir. Essa situação resguarda, por exemplo, a dignidade e integridade física tanto da mulher como da criança prematura que tem a idade cronológica e idade corrigida. A primeira é contada a partir do momento em que a criança nasce e a contagem corrigida conta-se a idade a partir do momento em que a criança completaria os nove meses ou 40 semanas (GAZETA DO POVO, 2016).

Por fim, o §2º do art. 396 da CLT permite a flexibilização do horário para o descanso da amamentação, que será definido em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Segundo renomados juristas, esse dispositivo visa adequar as características e peculiaridades da amamentação a realidade de cada mulher

e isso só é permitido quando ela acorda o horário com o seu empregador. Há situações que a mulher trabalha em grandes cidades em que o deslocamento do trabalho até a casa ou até a creche possuem distâncias que a solução mais adequada é estender o descanso de amamentação junto ao horário do almoço, o que permite a mãe trabalhadora não só o direito de amamentar, mas um maior contato com o filho (SOUZA, 2018, p. 250).

Portanto, se sopesar os direitos das mulheres no mercado de trabalho, percebe-se que muitos direitos foram conquistados e outros passam por retrocessos. Por isso, a importância de políticas públicas, inclusive no campo da educação, para se quebrar o paradigma da cultura patriarcal arraigada na sociedade.

A ONU, por meio da Agenda 2030 traz como objetivo de desenvolvimento sustentável a busca da igualdade de gênero, na meta 5 do ODS (ONU MULHERES, 2015). Dentre várias políticas para o alcance da igualdade, pode-se ter desde a base educacional a disseminação de ensinamentos no tocante a igualdade de gênero, como por exemplo, o projeto “O valente não é violento”. Esse projeto é levado à escola com a finalidade de cultivar o respeito às mulheres e tratamento igualitário (ONU MULHERES, 2015).

Políticas públicas nesse sentido contribuem para uma sociedade com normas trabalhistas, inclusivas e que garantam a igualdade de gênero no mercado de trabalho, de modo humanístico, atendendo os anseios das normas internacionais de Direitos Humanos.

4 CONCLUSÃO

A luta pela igualdade de gênero é um desafio para a humanidade haja vista que a cultura discriminatória está arraigada desde a época da Antiguidade Clássica. O reflexo dessa desigualdade atinge as relações de trabalho da mulher, ferindo sua dignidade. A conquista dos Direitos Humanos é garantia da defesa de sua dignidade e busca da igualdade não meramente formal, perante a lei, mas a igualdade de oportunidades e chances. O presente artigo expôs as dificuldades enfrentadas pela mulher

no âmbito laboral e os retrocessos e avanços advindos pela Reforma Trabalhista. Quanto aos avanços, esses são motivos de comemoração. Aos retrocessos, têm-se mecanismos para combatê-los: os Direitos Humanos e a Constituição Federal.

O trabalho demonstrou que o Direito é o meio de garantir a dignidade humana e restabelecer as situações infringidas, manifestando-se como remédio para a discriminação. Contudo, é preciso buscar mecanismos para cessar a causa da desigualdade de gênero e a solução, a nosso sentir, está na educação, oportunidade em que as pessoas, desde a tenra idade, são instruídas da importância da igualdade e as duras consequências de quando ela é violada.

Quando a educação e os Direitos Humanos andarem de mãos dadas, caminharemos para uma humanidade melhor.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Mulheres trabalham 7,5 horas a mais que homens devido à dupla jornada: os dados estão no estudo Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça. *Agência Brasil*, 6 mar. 2017. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-03/mulheres-trabalham-75-horas-mais-que-homens-devido-dupla-jornada>. Acesso em: 26 out. 2018.

ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco*. Trad. Edson Bini. 4. ed. São Paulo: Edipro, 2014.

BANCO MUNDIAL. *Gender at work: a companion to the world development report on Jobs*. 2013. Disponível em: http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/Gender/GenderAtWork_web2.pdf. Acesso em: 29 out. 2018.

BEGA, M. F. Proteção do trabalho da mulher. In: CALCINI, R.; COUTINHO, N. C. A.; FILHO, A. F. L. (org.). *Reforma trabalhista na prática*: anotada e comentada. Leme: JH Mizuno, 2020. parte 1.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 out. 2018.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto nº 99.710 de 21 de novembro de 1990*. Promulga a Convenção sobre os Direitos da Criança. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d99710.htm. Acesso em: 27 out. 2018.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto nº 4.377 de 13 de setembro de 2002*. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 27 out. 2018.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto nº 10.088 de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. 2019a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 21 jan. 2023.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto-lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 27 out. 2018.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 out. 2018.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995*. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 29 out. 2018.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Lei nº 9.799 de 26 de maio de 1999*. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm. Acesso em: 29 out. 2018.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Geral. *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 out. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938 Distrito Federal*. 2019b. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2020.

ENUNCIADO 2. Trabalhadora gestante e lactante. Art. 394-A da CLT. In: JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2., 2017, Brasília. *Enunciados aprovados. Ementas e inteiro teor das teses*. Brasília: Anamatra, 2017. (Comissão 4). Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp>. Acesso em: 29 out. 2018.

- GAZETA DO POVO. *Como calcular a “idade” do bebê prematuro*. 1 set. 2016. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/viver-bem/saude-e-bem-estar/saude/como-calcular-idade-do-bebe-prematuro/>. Acesso em: 27 out. 2018.
- GOUGES, O. *Declaração dos direitos da mulher e da cidadã*. 1791. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/DeclaraDirMulherCidada1791RecDidaPESSOALJNETO.pdf>. Acesso em: 28 out. 2018.
- JORNAL ESTADÃO. *Cotas para mulheres em cargos de gestão dividem opiniões*. 11 nov. 2014. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/governanca/cotas-para-mulheres-em-cargos-de-gestao-dividem-opinioes/>. Acesso em 30 out. 2018.
- LOPEZ ORTEGA, M. J. Empleo y discriminacion salarial de La mujer. In: RUI PEREZ, E. (org.). *Mujer y trabajo*. Albacete: Bomarzo, 2003. p. 9-33.
- MONTEIRO JUNIOR, F. Trabalho da mulher: o artigo 384 da CLT e a Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas. In: FRANCO FILHO, G. S. (ed.). *Trabalho da mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros*. São Paulo: LTr, 2009.
- MULHER 360. *Relatório aponta quais são os países que mais trabalham pela paridade de gênero*. 14 fev. 2020. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/relatorio-aponta-quais-sao-os-paises-que-mais-trabalham-pela-paridade-de-genero/>. Acesso em: 21 jan. 2021.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. *Declaração de Filadélfia*. 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang-pt/index.htm. Acesso em: 20 jan. 2021.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. *Work and Family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility*. Santiago, International Labour Organization and United Nations Development Programme, 2009.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 10 fev. 2021.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU Mulheres. *Paridade de gênero. Por um planeta 50-50 em 2030*. Um passo decisivo pela igualdade de gênero. 2015. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/paridade/>. Acesso em: 12 fev. 2021.
- PLATÃO. *A República*. Livro V. Tradução: Maria Helena da Rocha Pereira. 9. ed. 1949. Disponível em: <https://marcosfabionuva.files.wordpress.com/2011/08/a-repc3bablica-platc3a3o-fcg-5c2aa-ed-1987.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2023.
- SOUZA, R. T. (org.). *CLT Comentada: pelos Juizes do Trabalho da 4ª Região*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- UCHÔA, M. R. *Mulher e mercado de trabalho no Brasil: um estudo sobre igualdade: baseado no modelo normativo espanhol*. São Paulo: LTr, 2016.

UNIVERSITY LONDON. *Emily Wilding Davison*. [2021]. Disponível em: <https://london.ac.uk/emily-wilding-davison>. Acesso em: 20 jan. 2021.