

# A PROTEÇÃO INTERNACIONAL NO TRABALHO DAS MULHERES

---

## A PROTEÇÃO INTERNACIONAL NO TRABALHO DAS MULHERES

Girlene de Castro Araújo Almeida<sup>1</sup>

### **Resumo**

*Trata-se o presente artigo de apresentar a evolução normativa internacional de convenções e tratados internacionais relacionados à proteção ao trabalho da mulher, bem como demonstrar como alguns desses direitos protetivos são tratados em outros países e no Brasil.*

**Palavras-chave:** *Direitos das mulheres no trabalho. Convenções e tratados internacionais. Direitos protetivos em países diversos.*

### **Abstract**

*The present article shows the international normative evolution of the international conventions and treaties relating to the protection of the female labor force, as well as demonstrates how some of these protective rights are treated in some other countries and the Brazil.*

**Keywords:** *Women rights at labor. International conventions and treaties. Protective rights in different countries.*

**Sumário:** *1. Introdução. 2. Instrumentos normativos destinados especificamente às mulheres. 2.1 Início do Século XX. 2.2 Após a 2ª Guerra Mundial. 2.3 Movimento Feminista da década de 70. 2.4 Conferência de Pequim (1995). 3 Discriminação e Igualdade. 3.1 Conceito. 3.2 Discriminação de acordo com a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. 4. Trabalho noturno, insalubre e penoso. 5. Proteção internacional da gravidez e maternidade. 5.1 Proteção Internacional da Maternidade. 5.1.1 Licença-maternidade. 5.1.2 Benefícios em dinheiro e benefícios médicos. 5.1.3 Proteção*

<sup>1</sup> Bacharela em Direito pela Universidade Federal de Goiás. Juíza do Trabalho Substituta do TRT da 18ª Região.

*da saúde ocupacional. 5.1.4 Proteção do emprego e da não discriminação. 5.1.5 Disposições para amamentação no local de trabalho. 5.2 Licença-paternidade. 5.3 Licença parental, custódia de crianças. 6. A desigualdade salarial de gênero e a questão da aposentadoria. 7 Licença menstrual. 8 Horas de trabalho. 9 Conclusão.*

## 1. Introdução

A discriminação é tema que historicamente sempre esteve presente no Direito do Trabalho. A começar pela própria concepção de hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador, dada a sua vulnerabilidade na relação jurídica, sem poder de negociar as condições de trabalho em razão da necessidade de subsistência derivada do salário percebido.

Tendo em vista tal desigualdade, o Direito do Trabalho busca equiparar o empregado ao empregador, atribuindo ao primeiro direitos e garantias em face do segundo.

Com relação à seleção, contratação ou promoção de candidatos e empregados, também encontramos a aplicação do princípio da igualdade, mas no sentido de não discriminação.

Nesse sentido, as convenções e tratados internacionais que hoje versam sobre os direitos trabalhistas tendem a estabelecer igualdade de garantias independentemente de etnia, crença, sexo, classe social ou nacionalidade. Alguns desses instrumentos normativos se destinam especificamente às mulheres.

Será apresentada a evolução das convenções e tratados internacionais sobre o tema, a influência destas no direito interno dos países e as respectivas normas protetivas relacionadas ao trabalho das mulheres.

## 2. Instrumentos normativos destinados especificamente às mulheres

### 2.1 Início do Século XX

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foram firmadas as primeiras convenções que protegem a mulher nas relações de trabalho, como a Convenção nº 3 sobre a proteção da maternidade (1919) e a Convenção sobre o trabalho noturno (1919). Essa fase é marcada por vedar a submissão da mulher a trabalhos penosos.

### 2.2 Após a 2ª Guerra Mundial

O clamor pela justiça social provoca grandes transformações políticas, sociais e jurídicas. O princípio da igualdade ganha realce e, nesse cenário, são editadas a Convenção nº 100 da OIT sobre igualdade de remuneração (1951), que prevê igualdade de remuneração entre homens e mulheres no exercício da mesma função e a Convenção nº 111 (1958) da OIT, que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

### 2.3 Movimento Feminista da década de 70

A preocupação com a situação da mulher passa a ser tratada com maior relevância a partir da Conferência da Cidade do México, em 1975, conhecida como Primeira Conferência Mundial sobre a Mulher.

Como consequência desse evento, a ONU adota a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em 1979, considerado o mais importante instrumento internacional sobre os direitos da mulher, especialmente no que diz respeito à discriminação.

### 2.4 Conferência de Pequim (1995)

Evento apontado como de maior relevância em razão não só da abrangência das adesões, mas também em relação à mudança do enfoque no tratamento do tema.

A partir dessa conferência, há alteração do objeto de discussão: no lugar de “discriminação contra mulher”, o foco passou a recair sobre a “igualdade de gênero”. Todavia, embora

se verifique um progresso no combate da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, há ainda muitos avanços necessários para que se possa atingir a igualdade de gênero. A mulher ainda enfrenta dificuldades para entrar no competitivo mercado de trabalho e, quando consegue, é submetida a posições inferiores e salários inferiores.

### 3. Discriminação e igualdade

#### 3.1 Conceito

De acordo com o art. 5º, caput, da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade ao direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à Propriedade (...)”.

Trata-se da igualdade formal, cuja aplicação visa proporcionar a igualdade jurídica a todos, vedando quaisquer formas de distinções, privilégios ou favorecimentos.

No entanto, a igualdade formal é alvo de críticas, pois a atribuição de idêntico tratamento a todos os indivíduos não necessariamente é capaz de assegurar a isonomia em relação ao gozo dos direitos fundamentais. Assim, em contraposição, há a igualdade material, baseada no Direito Social, que considera as especificidades em jogo para criar iguais oportunidades e condições de competitividade aos mais desfavorecidos.

A ideia de não discriminação, por sua vez, surge como vedação de atribuir um tratamento diferenciado a sujeitos essencialmente semelhantes, desde que não haja motivo justo para tanto.

Assim, enquanto o princípio da igualdade cria, aos destinatários, deveres de agir em certos moldes, o princípio da não discriminação, por seu turno, tem um caráter negativo, de proibição de desequiparação de fatos típicos iguais caso não haja um fundamento lógico apto a justificar esse tratamento desigual.

### 3.2 Discriminação de acordo com a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres

A Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979, com 130 votos a favor, nenhum contrário e 10 abstenções. Atualmente, a Convenção possui 187 Estados-Partes (inclusive o Brasil).

A CEDAW dispõe, logo de início, que a máxima participação da mulher é fundamental não apenas para o desenvolvimento pleno e completo de um país, como também para o bem-estar do mundo e para a causa da paz.

A Convenção define a expressão “discriminação contra mulheres” como “toda a distinção, exclusão ou restrição fundada no sexo e que tenha por objetivo ou consequência prejudicar ou destruir o reconhecimento, gozo, ou exercício pelas mulheres, independentemente do seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.”

Vale ainda destacar o item 11 da convenção, que trata da questão de discriminação da mulher no que se refere ao emprego e à profissão. O artigo é estruturalmente dividido em três partes: item 11(1), que dispõe sobre as medidas necessárias para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego, observando condições de igualdade entre homem e mulher; item 11(2), que prescreve a necessidade de proibir a discriminação contra a mulher baseada no casamento e na maternidade, de modo a assegurar seu efetivo exercício do direito ao trabalho; e item 11(3), que dispõe sobre o dever de constantemente revisar o artigo em questão, à luz do conhecimento tecnológico e científico.

### 4. Trabalho noturno, insalubre e penoso

Conforme ensina Sérgio Pinto Martins<sup>2</sup> o trabalho noturno da mulher é alvo de regulamentação desde o decorrer da Revolução Industrial, no século XIX, dado o contexto de exploração do trabalho da mulher, que assim como o trabalho infantil estava sujeito à remuneração inferior do que o trabalho realizado por homens, somado ao fato de que cabia à mulher os cuidados dos filhos e a realização das tarefas domésticas, o que configura uma “dupla-jornada”. Nesse cenário, o “Factory Act”, de 1844, limitou a jornada de trabalho da mulher a 12 horas diárias, proibindo o trabalho noturno.

No âmbito internacional, a Convenção n° 4 da OIT, de 1919, também vedou o trabalho noturno da mulher. Contudo, foi reconhecida flexibilização do conceito de horário noturno, a depender das peculiaridades de cada país e, além disso, foi delimitada uma exceção para a realização do trabalho noturno em empresas cujos empregados eram todos membros da mesma família.

A Convenção n° 41 de 1934 versa sobre o trabalho noturno da mulher que ocupa cargo diretivo de responsabilidade, que era permitido desde que não executassem serviços manuais.

A Convenção n°89 de 1948 também vedava o trabalho noturno da mulher, excetuando as trabalhadoras da indústria que possuíam cargo diretivo ou técnico, com acentuada responsabilidade, ou trabalhos realizados em serviços de saúde e bem-estar, desde que não executadas atividades manuais, bem como o trabalho noturno da mulher em caso de interesse nacional.

O Protocolo de 1990, por sua vez, passou a autorizar o trabalho noturno da mulher como regra, priorizando critérios de igualdade de gênero.

No Brasil o Decreto n° 21.417-A, de 1932, também proibia o trabalho noturno da mulher, o qual consistia no período entre as 22h00 e as 5h00.

A Constituição de 1934, apresentava conteúdo igualmente proibitivo. A CLT de 1943, por sua vez, passou a permitir o trabalho noturno da mulher maior de 18 anos, e apenas em algumas atividades. Atualmente, todavia, não há nenhuma distinção entre o trabalho noturno do homem e da mulher na legislação brasileira, segundo Sérgio Pinto

<sup>2</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho/ Sérgio Pinto Martins – 32 ed. – São Paulo: Saraiva, 2016. Pg. 889.

Martins: “A Lei n° 7.855/89 revogou os arts. 379 e 380 da CLT, que versavam sobre a proibição do trabalho noturno da mulher. O trabalho noturno da mulher é permitido em qualquer local, devendo-se observar as determinações do art. 73 da CLT quanto ao adicional noturno de 20% sobre a hora diurna, hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos, compreendida entre as 22h e as 5h. Logo, não há nenhuma distinção entre o trabalho noturno do homem e da mulher, só em relação ao menor, que é proibido”<sup>3</sup>.

Conclui-se, portanto, que a regulamentação do trabalho noturno da mulher passou por uma transformação na atualidade, superando-se a lógica de proibição em prol de maior igualdade, oportunidade e competitividade da mulher no mercado de trabalho. Não obstante, é possível notar a existência de medidas de proteção paralelas a essa nova configuração do trabalho noturno da mulher, tais como aquela representada pelo projeto de lei de autoria do vereador Gilberto Natalini (PV), aprovado pela Câmara Municipal de São Paulo em 2016, o qual permite que mulheres e idosos desembarquem fora do ponto de ônibus durante o horário noturno, das 22h às 5h.

Assim como o trabalho noturno, o trabalho insalubre da mulher também foi objeto de regulamentação desde o século XIX. Mais especificamente, o “Factory and Workshop Act”, de 1878, vedou o emprego da mulher em trabalhos perigosos e insalubres. Da mesma forma, no âmbito internacional, a Convenção, n° 45 de 1935, proíbe o trabalho da mulher em subterrâneos e minas.

De todo modo, o que se percebe é que, com o passar do tempo, a tendência das recomendações voltadas ao trabalho da mulher ressaltaram questões voltadas a igualdade, sendo reduzidas medidas que impõem senso excessivo de fragilidade em torno do sexo feminino. Nesse sentido, por exemplo, a Constituição de 1988 não proibiu o trabalho da mulher em atividades insalubres, tornando-o permitido no Brasil.

A questão da insalubridade, todavia, ganhou novo fôlego nos dias atuais em decorrência da reforma da legislação trabalhista brasileira. Isso porque a Lei 13.467 prevê em seu art. 394-A maiores possibilidades de trabalho insalubre de

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho/ Sérgio Pinto Martins – 32 ed. – São Paulo: Saraiva, 2016. Pg. 896.

mulheres grávidas e lactantes, o que é visto por muitos como retrocesso, na medida em que tanto as mulheres quanto os fetos e crianças em fase de amamentação podem ser atingidos por vicissitudes decorrentes dessa espécie de trabalho<sup>4</sup>.

Finalmente, quanto ao trabalho penoso, podemos reiterar a tendência a liberação do trabalho da mulher, superando-se o cenário de proibições historicamente preponderantes.

No Brasil, por exemplo, a Lei nº 7855 revogou o art. 387 da CLT, de modo que o trabalho da mulher em locais perigosos, insalubres ou penosos passou a ser permitido. Nesse cenário, para ilustrar a questão, Sérgio Pinto Martins destaca a incorporação de mulheres no trabalho em postos de gasolina<sup>5</sup>.

Frise-se, todavia, que o trabalho penoso ainda abarca campo de discriminação do trabalho da mulher, pois o art. 390 da CLT proíbe a realização de serviço que demande emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para o trabalho ocasional. Trata-se de previsão que visa a proteção da mulher, tendo-se em vista fatores biológicos que justificam a discriminação.

## 5. Proteção internacional da gravidez e maternidade

### 5.1 Proteção Internacional da Maternidade

A proteção da maternidade para as trabalhadoras é um componente essencial da igualdade de oportunidades e de tratamento e da proteção da saúde. Pretende capacitar as mulheres para permitir seus papéis reprodutivos e produtivos e prevenir o tratamento desigual no emprego devido a este papel.

A proteção da maternidade tem sido o cerne das preocupações da OIT desde a sua fundação em 1919, quando os governos, empregadores e sindicatos dos Estados-membros adotaram a primeira Convenção de Proteção da Maternidade (Convenção nº 3), a qual foram adicionadas ao longo dos anos outras convenções sobre o assunto (nº 103 de 1952 e nº 183 de 2000). Existem também duas recomendações de acompanhamento (nº 95 de 1952 e nº 191 de 2000).

<sup>4</sup> MELO, Raimundo Simão de. Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir3-gravida-lactante-local-insalubre>.

<sup>5</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Curso de Direito do Trabalho/ Sérgio Pinto Martins- 8 ed. – São Paulo, Atlas, 2015. Pg. 223.

A proteção de maternidade tem dois propósitos: 1. Preservar a saúde da mãe e do recém-nascido; 2. Garantir uma medida de segurança para emprego e renda como proteção contra demissão e discriminação, direito de retornar ao trabalho após a licença e manutenção de salários e renda durante a maternidade.

A Convenção nº 183 e a Recomendação nº 191 giram em torno de cinco componentes principais da proteção da maternidade: 1. Licença-maternidade: o direito da mãe de se beneficiar de um período de descanso por causa da gravidez, do parto e do período pós-natal; 2. Benefícios em dinheiro e benefícios médicos: o direito da mãe de receber benefícios em dinheiro durante a sua ausência para a maternidade e cuidados médicos relacionados com a gravidez, com o parto e com o período pós-natal; 3. Proteção da saúde no local de trabalho para a mãe e o feto durante a gravidez e a lactação; 4. Proteção do emprego e não discriminação: as mulheres devem se beneficiar de segurança no trabalho e ter a certeza que elas retornarão ao trabalho, ou em uma posição equivalente pago na mesma proporção. Além disso, uma mulher não deve ser discriminada no trabalho ou contratação por causa de seu papel reprodutivo; 5. Disposições para amamentação para ajudar as trabalhadoras a amamentar ou a retirar o leite no local de trabalho.

#### 5.1.1. Licença-maternidade

O direito das mães aos períodos de repouso relacionados ao parto é um meio fundamental de proteger sua própria saúde e a de seu filho imediatamente antes ou depois do parto, em vista das mudanças fisiológicas específicas associadas à gravidez e ao parto. A Convenção nº 183 amplia a licença-maternidade de 12 semanas, conforme previsto em convenções anteriores, a um mínimo de 14 semanas<sup>6</sup>, incluindo seis semanas de licença compulsória após o parto. A Recomendação nº 191 estabelece que a duração da licença deve ser de pelo menos 18 semanas<sup>7</sup>. A Convenção também estabelece direito à licença adicional em caso de doença, complicações ou risco de complicações

<sup>6</sup> Artigo 4, parágrafo 1 da Convenção nº 183.

<sup>7</sup> Parágrafo 1 (1) da Recomendação nº 191.

decorrentes da gravidez. Um elemento essencial da licença é o direito das mulheres de retornar à mesma posição ou a uma posição equivalente na mesma proporção quando retornam ao trabalho<sup>8</sup>. Dos 185 países e territórios examinados:

- 53% (98 países) estão em conformidade com o padrão da OIT que estabelece a duração mínima da licença-maternidade de 14 semanas;
- 42 destes países preveem uma duração igual ou superior à duração sugerida de 18 semanas;
- 60 países preveem 12 a 13 semanas de licença por maternidade, o que é mais curto do que o previsto na Convenção nº 183, mas em conformidade com o previsto em convenções anteriores;
- Apenas 15% (27 países) preveem licença por maternidade com menos de 12 semanas<sup>9</sup>.

O Japão concede 14 semanas, a França concede 16 e o Brasil 17 (120 dias). Os países mais avançados, em termos de duração da licença-maternidade, são encontrados na Europa Oriental, um legado do período Partido Comunista<sup>10</sup>, como, por exemplo, a Croácia que concede 58 semanas de descanso. Entre os piores países estão por exemplo os Estados Unidos que concedem 12 semanas e o Moçambique que concede 8 semanas.

### 5.1.2 Benefícios em dinheiro e benefícios médicos

O objetivo dos benefícios em dinheiro é substituir uma porcentagem de perda de renda após a interrupção da atividade econômica de acordo com as provisões de licença.

A Convenção nº 183 estipula que o montante desses benefícios não deve ser inferior a dois terços dos ganhos ou ganhos anteriores da mulher, levados em consideração para o cálculo dos benefícios<sup>11</sup>.

A Recomendação nº 191 estipula que, na medida do possível e após consulta das organizações de empregadores e de

<sup>8</sup> Artigos 4 e 5 da Convenção nº 183.

<sup>9</sup> OIT, *Maternité et paternité au travail*. Loi et pratique à travers le monde, Geneva, 2014, p. 3.

<sup>10</sup> 10R., BARROUX, « Maternité : les femmes au travail encore très mal protégées », LE MONDE, 13 mai 2014, Online: [http://www.lemonde.fr/planete/article/2014/05/13/maternite-les-femmes-au-travail-encore-tres-mal-protégees\\_4415571\\_3244.html](http://www.lemonde.fr/planete/article/2014/05/13/maternite-les-femmes-au-travail-encore-tres-mal-protégees_4415571_3244.html)

<sup>11</sup> 10R., BARROUX, « Maternité : les femmes au travail encore très mal protégées », LE MONDE, 13 mai 2014, Online: [http://www.lemonde.fr/planete/article/2014/05/13/maternite-les-femmes-au-travail-encore-tres-mal-protégees\\_4415571\\_3244.html](http://www.lemonde.fr/planete/article/2014/05/13/maternite-les-femmes-au-travail-encore-tres-mal-protégees_4415571_3244.html)

trabalhadores, esses benefícios totalizarão um montante igual à totalidade dos ganhos anteriores ou aqueles considerados para o cálculo dos benefícios<sup>12</sup>.

A Convenção também prevê que os benefícios sejam prestados por seguro social ou por fundos públicos ou de acordo com a legislação ou a prática nacional. O princípio básico do pagamento através de seguro social ou fundos públicos é essencial para proteger as mulheres contra a discriminação no mercado de trabalho, o que provavelmente aconteceria se os empregadores financiassem os custos da maternidade diretamente. Dos 185 países (Figura 2):

- 58% (107 países) garantem prestações pecuniárias através de regimes de segurança social;
- Em 25% (47 países), os benefícios são financiados apenas pelo empregador;
- Em 16% (29 países), o custo desses benefícios em dinheiro é dividido entre o empregador e os regimes de segurança social;
- Em 2 países (1%), nenhum pagamento em dinheiro é pago<sup>13</sup>.

Mais de 100 países agora financiam esses benefícios através da segurança social, o que reduz o ônus sobre o empregador<sup>14</sup>.

As pesquisas nesta área demonstram que os sistemas baseados na responsabilidade do empregador prejudicam os interesses das trabalhadoras, colocando o ônus sobre os empregadores e criando assim uma fonte potencial de discriminação contra as mulheres<sup>15</sup>.

Os empregadores podem estar relutantes em contratar, reter ou promover mulheres grávidas ou com responsabilidades familiares ou para encontrar razões para separar empregadas grávidas, a fim de evitar ter que suportar o ônus financeiro de financiar benefícios em dinheiro durante a licença- maternidade e quaisquer outros custos (potenciais ou reais) relacionados à sua substituição. Em muitos casos, isso se reflete simplesmente

<sup>12</sup> 12BIT (Bureau International du Travail), *ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes*, Geneva, 2e éd., 2008, p. 129.

<sup>13</sup> OIT, *Maternité et paternité au travail*. Loi et pratique à travers le monde, Genève, 2014, pp.3 et 4.

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 1.

<sup>15</sup> A., Hampel-Milagrosa, *The role of regulation, tradition and gender in doing business. Case study and survey report on a two-year research in Ghana*, Bonn, Institut allemand de développement, 2011.

na recusa de contratação de mulheres em idade reprodutiva<sup>16</sup>.

O acordo também prevê a prestação de benefícios médicos. Eles incluem cuidados pré-natais, cuidados com o parto, cuidados pós-natais e hospitalização, quando necessário.

### 5.1.3 Proteção da saúde ocupacional

A Convenção nº 183 reconhece, pela primeira vez em uma Convenção, o direito à proteção da saúde, estipulando que os Estados-Membros devem adotar as medidas necessárias para garantir que as mães grávidas e lactantes não sejam obrigadas a praticar trabalhos prejudiciais à saúde ou a do filho<sup>17</sup>.

A Recomendação nº 191 prevê a adaptação das condições de trabalho das mulheres grávidas e lactantes, a fim de reduzir os riscos colocados pelo local de trabalho para a segurança e a saúde das mães grávidas e lactantes e seus filhos. As medidas que devem ser tomadas quando o local de trabalho envolvem riscos incluem:

- Eliminação de riscos;
- Adaptação das condições de trabalho;
- Cessão para outra posição, sem perda de remuneração, sempre que tal ajuste não seja possível; ou
- Licença paga onde tal cessão não é possível. A mulher deve manter o direito de voltar ao trabalho na mesma posição ou uma posição equivalente paga na mesma proporção, visto que seu retorno já não representa um risco para a saúde dela<sup>18</sup>. Ela também deve ter a oportunidade, se necessário, de se ausentar do local de trabalho depois de informar seu empregador para se submeter a exames médicos relacionados à gravidez.

### 5.1.4 Proteção do emprego e da não discriminação

Deve ser assegurado que as mulheres grávidas e as novas mães não perderão seus empregos devido à gravidez, licença-maternidade ou parto. Esta garantia é essencial para evitar que a maternidade se torne uma fonte de discriminação contra as mulheres no emprego.

<sup>16</sup> OIT, *Maternité et paternité au travail. Loi et pratique à travers le monde*, Geneva, 2014, pp. 3 et 4.

<sup>17</sup> Artigo 3 da Convenção nº 183.

<sup>18</sup> Artigo 6, parágrafo 5 da Recomendação nº 191.

A Convenção nº 183 prevê a segurança do emprego, proibindo o despedimento durante a gravidez, licença por maternidade ou um período posterior à devolução da licença e o direito de retornar à mesma ou a uma posição equivalente paga à mesma taxa a retomada do trabalho.

Em caso de despedimento, o ônus de provar que os motivos do despedimento são irrelevantes para a gravidez, o nascimento da criança e suas consequências ou amamentação é da responsabilidade do empregador.

Esta inversão do ônus da prova fortalece a segurança do emprego das mulheres. A Convenção exige que os Estados-Membros adotem medidas para garantir que a maternidade não constitua uma fonte de discriminação em matéria de emprego, incluindo o acesso ao emprego. Proíbe testes de gravidez durante o recrutamento, exceto em casos específicos<sup>19</sup>.

### 5.1.5 Disposições para amamentação no local de trabalho

O direito de amamentar depois de retornar ao trabalho é um componente importante da proteção da maternidade, que tem benefícios importantes para a saúde das mães e das crianças. A Organização Mundial da Saúde recomenda que a criança seja amamentada exclusivamente durante os primeiros seis meses de vida.

A Convenção nº 183 prevê que uma mulher tenha direito a uma ou mais pausas diárias ou uma redução diária no horário de trabalho para cuidar de seu filho. Tais quebras ou redução do tempo de trabalho serão contabilizados como tempo de trabalho e remunerados em conformidade. O número e a duração desses intervalos serão determinados pela legislação e prática nacionais<sup>20</sup>.

## 5.2 Licença-paternidade

As provisões de licença-paternidade estão se tornando mais frequentes e refletem a mudança de atitudes sobre o papel do pai. O direito à licença-paternidade é garantido na legislação

<sup>19</sup> Artigos 8 e 9 da Convenção nº 183.

<sup>20</sup> Artigo 10 da Convenção nº 183.

de 78 países dos 167 países para os quais a informação está disponível. A licença é paga na maioria desses países (70), o que sublinha a tendência de um maior envolvimento dos pais no momento do nascimento da criança. Não há normas da OIT sobre licença-paternidade. No entanto, a Resolução sobre a igualdade de gênero no âmago do trabalho digno, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 2009, reconhece que as medidas para conciliar a vida familiar e laboral dizem respeito não apenas às mulheres, mas também às mulheres os homens. A Resolução encoraja os governos a desenvolver políticas que permitam um melhor equilíbrio entre as responsabilidades da família e do trabalho e proporcionar paternidade e / ou licença parental com incentivos para que os homens os utilizem<sup>21</sup>.

### 5.3 Licença parental, custódia de crianças

As responsabilidades parentais vão muito além do parto e o fim da licença-maternidade e paternidade. A licença parental é um período de licença mais longo que pode ser concedido a um ou ambos os pais para lhes permitir cuidar do recém-nascido ou da criança pequena, geralmente após a licença-maternidade ou paternidade.

A Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares n° 156 de 1981 e a Recomendação (n° 165) que a acompanha fornecem orientações importantes sobre as políticas e medidas necessárias para auxiliar os trabalhadores com familiares para atender às necessidades de assistência à infância.

Embora as normas mais atualizadas sejam a Convenção n° 183 e a Recomendação n° 191, as normas anteriores continuam em vigor em muitos países. Alguns países ratificaram uma ou duas dessas convenções, mas não todas as três<sup>22</sup>. Dos 185 países e territórios, apenas 66 estão empenhados em apoiar pelo menos uma das três Convenções de Proteção de Maternidade adotadas em 1919, 1952 e 2000<sup>23</sup>. O Brasil, Japão, a França, por exemplo, não ratificaram a última Convenção de 2000.

<sup>21</sup> Resolution concerning gender equality at the heart of decent work, ILC (98e session), 2009 (Geneva), parágrafos 6 e 42.

<sup>22</sup> BIT (Bureau International du Travail), ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes, Geneva, 2e éd., 2008, p. 141.

<sup>23</sup> 22BIT (Bureau International du Travail), ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes, Geneva, 2e éd., 2008, p. 141.

Cerca de 830 milhões de mulheres trabalhadoras no mundo ainda não possuem proteção adequada, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho. 80% dessas mulheres estão na Ásia e África, e trabalham principalmente nos setores agrícola, doméstico, muitas vezes não declarado<sup>24</sup>.

Muitos países preveem explicitamente categorias de mulheres trabalhadoras que não recebem licença-maternidade remunerada. Em geral, estes incluem: mulheres independentes (em particular, mulheres independentes e trabalhadores domésticos), trabalhadores domésticos (a OIT estima que 15,6 milhões de trabalhadores domésticos não tem proteção da legislação de maternidade), trabalhadores agrícolas, trabalhadoras em formas não convencionais (trabalho a tempo parcial, temporário ou ocasional), mulheres empregadas em pequenas e médias empresas (PME) e mulheres trabalhadoras migrantes. A legislação em pelo menos 27 países exclui explicitamente as trabalhadoras agrícolas. Um estudo da OIT realizado em duas áreas rurais no Senegal descobriu que 26% das mulheres agricultoras trabalham até o nascimento da criança, uma prática que também foi observada em países asiáticos, como no Nepal<sup>25</sup>.

A exclusão de mulheres empregadas em formas não convencionais de trabalho não é específica para países em desenvolvimento. No Japão, os trabalhadores em tempo parcial são excluídos dos benefícios legais da maternidade financiados pela segurança social, assim como as trabalhadoras casuais no Canadá<sup>26</sup>.

Mas mudanças positivas ocorreram, por exemplo, desde 2010, as mulheres que dirigem microempresas individuais no Brasil agora podem se juntar e ter acesso a cuidados médicos, licença-maternidade paga e outros benefícios, através de uma contribuição social única, que resultou na formalização de 3 milhões de mulheres trabalhadoras<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> 24R., BARROUX, « Maternité : les femmes au travail encore très mal protégées », LE MONDE, 13 mai 2014, Online : [http://www.lemonde.fr/planete/article/2014/05/13/maternite-les-femmes-au-travail-encore-tres-mal-protgees\\_4415571\\_3244.htm](http://www.lemonde.fr/planete/article/2014/05/13/maternite-les-femmes-au-travail-encore-tres-mal-protgees_4415571_3244.htm)

<sup>25</sup> 25OIT, Maternité et paternité au travail. Loi et pratique à travers le monde, Geneva, 2014, p. 8.

<sup>26</sup> Ibidem, p. 7.

<sup>27</sup> Ibidem, p. 7.



## 6. A desigualdade salarial de gênero e a questão da aposentadoria

A luta em favor da igualdade de gêneros se dá em diversos campos e frentes, já foram feitas algumas conquistas, mas um tema da desigualdade de salários entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo é uma realidade em quase todos os países.

O tema já foi objeto de conferência geral realizada pela Organização Internacional do Trabalho cujo resultado se materializou na recomendação 90. Essa recomendação decidiu por adotar medidas que trouxessem como resultado a equalização dos ganhos de mulheres e homens no mercado de trabalho.

O fato é que a conferência ocorreu em 1951, ou seja, mais de 6 décadas depois, o tema ainda não foi superado, pelo contrário, mesmo em países desenvolvidos como a França, as discussões sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda se fazem necessárias.

Os elementos que ensejam a disparidade salarial de gênero de hoje em dia são os mesmos que ensejavam na década de 1950. As mulheres são fortemente penalizadas pelas consequências das ausências no trabalho devido à maternidade, ainda são as mulheres as principais responsáveis pela maior parte das tarefas domésticas, mesmo nos países desenvolvidos, fato que enseja uma menor possibilidade de investimentos na sua educação e aprimoramento profissional. Há também o fato de que, devido as suas responsabilidades serem maiores no âmbito doméstico e familiar, suas horas extras são menores em comparação com os homens, ocasionando a ocupação de cargos menos qualificados e menos valorizados.

As mulheres sofrem uma enorme discriminação em relação a alguns tipos de trabalho, existem aqueles que são vistos como apenas trabalhos masculinos e aqueles vistos como trabalhos exclusivamente femininos. Estes últimos são sempre de baixa remuneração e exigem enorme sobrecarga às mulheres.

Muito embora haja uma enorme discriminação salarial entre homens e mulheres nos Estados Unidos, foram tomadas algumas providências para alterar essa realidade. O presidente Barack Obama, em janeiro de 2009, assinou a lei denominada “Lilly Ledbetter Fair Pay Act”.

A lei objetiva facilitar a possibilidade daquelas trabalhadoras americanas que sofreram discriminação salarial possam processar seus antigos empregadores, a lei prevê um aumento no prazo permitido para o ajuizamento da ação.

Essa é perfeitamente harmônica com os princípios invocados pela Recomendação 90 da OIT, no qual dispõe: “3. (1) Quando conviesse e tendo em mente os métodos usuais para definição de tabelas de remuneração, dever-se-ia estabelecer, por dispositivo legal, a aplicação geral do princípio de igualdade de remuneração para homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.”

O caso ensejou a assinatura da Lei estava relacionado à ex-funcionária de uma fábrica da Goodyear no Alabama que descobriu que seu salário era menor que a dos colegas homens.

Depois da descoberta, a ex-funcionária decidiu processar a empregadora por discriminação. O prazo para a possibilidade de ajuizamento da ação foi para 180 dias.

Não é só no campo da igualdade salarial que há um enorme movimento internacional por parte tanto da OIT como outros movimentos em defesa dos direitos das mulheres. A questão da aposentadoria, também é um tema de enorme relevância para a comunidade internacional.

Muito se discute sobre medidas que objetivem igualar a idade mínima, entre homens e mulheres, para alcançar a aposentadoria. Essa discussão não pode estar desvinculada do contexto social e econômico de cada país. Isso significa dizer, que cada país possui uma realidade diferente em relação às discriminações de gênero no âmbito do mercado de trabalho. A maioria dos países desenvolvidos possuem uma menor disparidade salarial relacionada à diferença de gênero, há uma menor precarização de condições de trabalho da mulher e maior proteção a elas.

Nos países onde não há essa realidade, as condições de trabalho e salarial da mulher são extremamente precárias. A paridade de idade para aposentadoria, nessas condições, é verdadeira medida de desestímulo à igualdade de condições de gênero e transforma-se, na prática, em uma sobrecarga às mulheres.

A precarização das condições das mulheres no mercado de trabalho gera uma menor possibilidade de contribuições

salariais para a previdência, muitas vezes a única opção das mulheres serem inseridas no mercado de trabalho é por meio da informalidade, prática que tem como resultado a menor contribuição dessas.

Todavia, não é por meio da paridade de tempo de contribuição que essa diferença, fruto de um problema estrutural, será alterada. Como se disse anteriormente, apenas países já desenvolvidos adotam essa paridade, isso porque as leis de proteção aos direitos das mulheres já estão em estágio bastante avançado.

Mesmo em países como o Japão, não há paridade na idade de aposentadoria entre homens e mulheres, essa paridade só será alcançada em 2030. Uma série de medidas vêm sendo tomadas para alcançar a igualdade de condições entre homens e mulheres, não é só uma equiparação de idade, mas um longo processo de equiparar as condições salariais e de condições de trabalho entre os dois gêneros.

## 7. Licença-menstrual

A licença-menstrual (*seiri kyuuuka*) é uma concepção que surgiu no Japão, no início do século XX. A confluência de fatores e desenvolvimentos envolvendo mulheres trabalhadoras, estudos científicos do trabalho e mecanismos de Estado, permitiram que essa medida, incrivelmente rara, fosse formada no Japão. (NAKAYAMA, 2007)

A licença-menstrual, prevista no artigo 68 da JLSL (Japanese Labor Standards Law), dá às mulheres menstruadas o direito de absterem-se do trabalho se estiverem experimentando dificuldades trabalhando ou se estiverem engajadas em tipos de trabalho considerados arriscados ao ciclo menstrual. Apesar desta lei garantir o direito de licença, não obriga empresas a remunerar as mulheres durante este período ou fornecer bônus para as mulheres que escolherem continuar trabalhando.

Além do Japão, essa é uma medida em vigor também em outros países asiáticos. Em Taiwan, oficialmente República da China, desde 2013, as mulheres têm direito à licença paga de três dias por menstruação. Na Indonésia, são dois dias por mês pelos efeitos gerais da menstruação. Em 2001, a Coreia do Sul

também aprovou a medida.

No início de 2017, deputados do Partido Democrático na Itália, propuseram um projeto de lei que obrigaria as empresas a conceder três dias por mês de licença remunerada a mulheres que tiverem dores durante a menstruação. A Itália seria o primeiro país da União Europeia a adotar medida similar.

No Brasil, um projeto de lei do deputado federal Carlos Bezerra, de 2016, propõe o seguinte acréscimo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943: Art. 373-B. A empregada poderá se afastar do trabalho por até 3 (três) dias ao mês, durante o período menstrual, podendo ser exigida a compensação das horas não trabalhadas

A justificação contida no projeto de lei cita o caso de uma pequena empresa em Bristol que passou a adotar a licença-menstruação e também os casos já mencionados dos países asiáticos. Outra justificativa são os resultados do estudo *Dismenorreia e Absenteísmo no Brasil*, realizado pela empresa MedInsight, que revela que 65% das mulheres brasileiras sofrem de cólica menstrual e 70% têm queda da produtividade do trabalho durante a menstruação.

Ainda de acordo com o projeto de lei, a norma proposta beneficiaria as mulheres trabalhadoras, que se veriam livres do incômodo da menstruação durante o trabalho, e também as empresas, que disporeiam da força de trabalho feminina sempre no maior nível de produtividade.

O debate acerca da licença-menstrual diverge muitas opiniões. Os defensores da medida a consideram um sinal de progresso e sustentabilidade social.

Erika Irusta, autora e pedagoga especializada em educação menstrual, argumenta que “precisamos esclarecer é que a menstruação, em si, não deveria provocar dor. Quando dói, denomina-se dismenorreia, e sempre existe um motivo por trás que precisa ser averiguado e tratado”. Segundo a especialista, a cólica, doença crônica, deveria proporcionar o direito a uma licença como qualquer outra doença.

Os principais argumentos dos opositores dizem a respeito das possíveis repercussões negativas para as próprias mulheres. As empresas podem diminuir sua demanda por mulheres trabalhadoras ou penalizá-las em termos salariais ou

promocionais, “reforçando os estereótipos sobre as mulheres e sua condição emocional e hormonal naqueles dias”.

No Japão, apesar de a licença-menstrual continuar em vigor, ela é raramente utilizada por provocar constrangimento à empregada. (NABESHIMA, 2014)

## 8. Horas de trabalho

A partir da Revolução Industrial, vista como mão de obra barata, o trabalho da mulher foi bastante usado, sendo inclusive preferência dos empresários em razão do baixo custo que teriam, pois mulheres e homens desempenhavam as mesmas atividades e mesmo assim a mulher recebia um salário inferior ao do homem e ainda tinha uma jornada superior, em torno de 14 a 16 horas por dia. (MAGALHÃES, 2014)

No Brasil, o artigo 373 da CLT prevê que “a duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior”.

Essa norma faz parte do capítulo III, da proteção do trabalho da mulher e é, como muitas outras neste capítulo, uma repetição do que a norma consolidada determina para homens e mulheres de forma mais ampla.

Em relação às horas de trabalho, se destaca o artigo 384 da CLT, estabelecendo que as mulheres tenham direito a um descanso de quinze minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), acolheu o Recurso de uma empregada da Caixa Econômica Federal (CEF) que pleiteava 15 minutos de descanso antes do início das horas extras. Esse direito foi reconhecido pela 9ª Vara do Trabalho de João Pessoa, mas em sede de Recurso movido pela CEF, o TRT da 13ª Região reformou a sentença alegando a inconstitucionalidade do instituto: O único fato que justifica a diferenciação da mulher no trabalho é a maternidade. (...). Ademais, mesmo que se entenda constitucional o intervalo reclamado, ele somente seria aplicável quando da prorrogação de uma jornada de oito horas (regra geral para os trabalhadores), o que não é a hipótese dos autos, em que a reclamante estava sujeita a uma jornada de seis horas, (...) (Acórdão Processo Nº RO-105700-07.2010.5.13.0008. Processo

Nº RO-1057/2010-008-13-00.6, Complemento PUBLICAÇÃO DE ACÓRDÃO DA COLENDIA 1ª TURMA DO TRT DA 13ª REGIÃO - OF: 00130/2011. Relator Desembargador UBIRATAN MOREIRA DELGADO)

O TST entende, porém: A razão de ser da norma em comento é a proteção do trabalho feminino, em face da necessidade de uma proteção especial da mulher no ambiente de trabalho, tendo em vista a diferente compleição física natural da mulher em relação ao homem (e não com base em alguma inferioridade intelectual) (Processo: RR - 121100-07.2010.5.13.0026. Número no TRT de Origem: RO-121100/2010-0026-13. Órgão Judicante: 7ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho.)

E ainda: Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam a casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher (Processo TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, Acórdão do Tribunal Pleno, Ministro Relator Ives Gandra Martins Filho, DJ 13/2/2009).

Ainda vale ressaltar que a hora extra, corresponde ao tempo trabalhado após a jornada de trabalho contratualmente acordada, não importando, portanto, se a jornada é inferior à 8 horas diárias.

De acordo com a OIT, a limitação das horas de trabalho é um direito essencial dos trabalhadores, agindo como medida de equidade de gênero, na medida em que permite que mulheres e homens tenham tempo para o trabalho doméstico. Em caso de redução da duração da jornada, deve-se dar prioridade a trabalhos particularmente exigentes, tanto em termos físicos como intelectuais, ou que apresentem riscos para a saúde, principalmente quando a mão de obra é composta por mulheres e jovens.

Às mulheres grávidas e lactantes, a organização da jornada de trabalho deve permitir períodos suficientes para descanso. E de acordo com a Convenção nº 156, as políticas de equilíbrio trabalho/família podem prever que trabalhadores com filhos em idade escolar tenham prioridade na obtenção da licença durante as férias escolares (férias anuais pagas).

## 9. Conclusão

A história da proteção das mulheres no direito do trabalho é bem recente. Em grande parte porque a mulher, ao longo da história, teve seu papel limitado no mercado de trabalho, sendo restrita ao trabalho doméstico e deveres familiares. A estrutura patriarcal e a ideia de que a mulher seria biologicamente inferior ao homem, perpetuou o papel de provedor do lar ao homem e o dever de resguardá-lo com sua total dedicação à mulher.

Essa estrutura começa a sofrer alterações com a Revolução Industrial, quando a mulher é inserida no mercado de trabalho como mão de obra barata, com uma participação ainda bastante restrita.

Após a Segunda Guerra, e com a criação de organizações internacionais, como a ONU, surgem tentativas de regularização do direito da mulher a nível internacional. Esse reconhecimento internacional do direito da mulher teve grande importância para que vários países adotassem, em seus direitos internos, normas de proteção à mulher.

## Referências

Portal da Câmara dos Deputados. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesweb/prop\\_mostrarintegra?odteor=1519539](http://www.camara.gov.br/proposicoesweb/prop_mostrarintegra?odteor=1519539)>. EL PAÍS. **Itália abre o debate: é necessária uma licença-menstruação?** Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/31/internacional/1490963187\\_761837.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/31/internacional/1490963187_761837.html)>. NAKAYAMA, Izumi. *Periodic struggles: Menstruation leave in modern Japan*. ProQuest Dissertations Publishing, Harvard University, 2007.

NABESHIMA, Yuri Kuroda. **A discriminação da mulher no mercado de trabalho: estudo comparado da legislação do Brasil e do Japão**. Dissertação (Mestrado em Direito Internacional), Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, 2014.

MAGALHÃES, Luana Elainy Rocha. **O trabalho da mulher à luz da OIT**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVII, n. 124, maio 2014.

Organização Internacional do Trabalho. **O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero**. Bureau Internacional do Trabalho, Lisboa, 2007.