



A DESREGULAMENTAÇÃO E O TRABALHO DA MULHER APÓS A CONSTITUIÇÃO CIDADÃ: IMPACTOS NA IGUALDADE ENTRE GÊNEROS

DEREGULATION AND WOMEN'S WORK AFTER THE CITIZEN CONSTITUTION: IMPACTS ON GENDER EQUALITY

Francesca Batista¹
francescaabs@yahoo.com.br

Info

Recebido: 01/2023
Publicado: 07/2023
ISSN: 2596-2108

Palavras-Chave

Direito do Trabalho; Desregulamentação; Trabalho da Mulher; Direito Constitucional do Trabalho.
Keywords: Labor Law; Deregulation; Women's Work; Constitutional Labor Law.

Resumo

Tendo a promulgação da Constituição Federal de 1988 como parâmetro, a pesquisa buscou estabelecer os impactos na igualdade de gênero decorrentes das desregulamentações infraconstitucionais efetuadas no direito do trabalho da mulher. Assim, analisou-se as motivações legislativas e as principais revogações ocorridas no Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho referente à proteção do trabalho da mulher. Para tanto, foi imprescindível o embasamento nos estudos de autoras conceituadas sobre o tema, como Alice Monteiro de Barros e Léa Elisa Silingowschi Calil.

Abstract

Having the enactment of the Federal Constitution of 1988 as a parameter, the research sought to establish the impacts on gender equality arising from the infra-constitutional deregulations carried out in women's labor rights. Thus, the legislative motivations and the main revocations that occurred in Chapter III of the Consolidation of Labor Laws regarding the protection of women's work were analyzed. To this end, it was essential to base it on the studies of renowned authors on the subject, such as Alice Monteiro de Barros and Léa Elisa Silingowschi Calil.

Introdução

De um período quase isento de proteção a uma fase excessivamente protetiva: assim se resume o direito do trabalho da mulher na Era antecessora à Constituição Cidadã. Esta, traduz preocupações do Poder Constituinte com a liberdade e dignidade da pessoa humana, por exemplo, como consequências do momento histórico-político o qual o Brasil acabara de

enfrentar, além, claro, da clássica igualdade entre sexos estabelecida como princípio fundamental ao constar do inciso IV do artigo 3º da Carga Magna.

O legislador constitucional se preocupou, ainda, em prever regramentos específicos ao trabalho da mulher, assegurando-lhes a igualdade salarial e de tratamento. Regramentos não faltaram – há quem diga,



inclusive, que a Lei Maior não deixou de abarcar um direito sequer, ainda que de maneira reflexa.

Mas, ao final, teria Ela influenciado as condutas desregulamentadoras do legislador infraconstitucional no que diz respeito ao trabalho da mulher? E, mais do que isso, a vertente desreguladora certamente abalou os alicerces da igualdade entre gêneros, mas seria tal abalo positivo ou negativo? São estes os questionamentos os quais se propõe a responder ao longo do desenvolvimento da pesquisa.

1. A CONSTITUIÇÃO CIDADÃ E O TRABALHO DA MULHER

Como nenhuma outra, a Constituição Federal de 1988 deu foco, expressa e implicitamente, aos direitos e garantias fundamentais, razão pela qual passou a ser denominada “Constituição Cidadã”. Uma das grandes ideias pregadas no escopo do texto constitucional é baseada na concepção de igualdade ou isonomia entre homens e mulheres, cabendo a aplicação da vertente material do Princípio da Igualdade nos casos em que seja necessário balancear a desigualdade latente, como na hipótese óbvia da maternidade, por exemplo (MELO, 2011).

A preocupação com a proteção à maternidade não é a única, mas é evidente:

aparece tanto na licença-maternidade – buscando garantir não apenas a saúde da mãe e da criança, como também a vida desta, tendo em vista que “prolongar o tempo de permanência da mãe ao lado do filho é garantir a amamentação do recém-nascido com leite materno, o que reduz a mortalidade infantil” (CALIL, 2019, *online*) – como na estabilidade garantida à gestante – decorrente da comprovação fática de que muitas mulheres eram demitidas ao engravidar.

Consequência histórica da privação das mulheres aos melhores postos de trabalho, a Lei Maior inseriu mandamentos com o objetivo de que o legislador infraconstitucional elaborasse mecanismos protetivos ao mercado de trabalho da mulher, não no sentido de que grupos de trabalho feminino fossem criados, mas sim de que se incentivasse a correta inclusão da mulher no âmbito profissional (CALIL, 2019).

Enfim, licença-maternidade, estabilidade à gestante, proteção do mercado de trabalho da mulher e proibição de diferenças salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo: a promulgação da Constituição Federal de 1988 constitui, sem dúvidas, um marco no Direito do Trabalho da mulher brasileira (BRASIL, 1988).



2. A IGUALDADE COMO MOTIVAÇÃO DESREGULAMENTADORA

O direito do trabalho feminino é marcado por extremos: da ausência de proteção, passou-se a uma fase excessivamente protetiva, o que culminou na exclusão da mulher de inúmeras atividades e, conseqüentemente, de incontáveis postos de trabalho. Em contrapartida, com o inevitável desenvolvimento tecnológico, econômico e social, o período de demasiada proteção sofreu reduções, de forma a salvaguardar apenas os itens de importância concreta à mulher trabalhadora (CALIL, 2019):

Assim, hoje em dia, fala-se em um caráter promocional do direito do trabalho da mulher, em busca de promover a igualdade entre os gêneros e que a proteção legal à mulher trabalhadora apenas se faça presente onde diferenças, como as biológicas e de tratamento assim o exigirem (CALIL, 2019, *online*).

As mudanças significativas vieram acompanhadas da promulgação da Constituição Federal de 1988, quando, pela primeira vez, a questão da igualdade entre homens e mulheres passou a ser amplamente alardeada em todos os níveis, inclusive no que tange ao trabalho. Gradualmente, as proibições e limitações infundadas foram sendo banidas do

ordenamento jurídico brasileiro, tendo em vista que passaram a não refletir o atual papel da mulher na sociedade. Ao fim, em essência, restaram apenas as normas indispensáveis, tais como aquelas relacionadas à maternidade (CALIL, 2019).

Nesse sentido, Barros (2016) elucida que, no período após Constituição Cidadã, o capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho mais afetado pelos efeitos da desregulamentação foi o alusivo ao trabalho da mulher, e explica o porquê:

A desregulamentação normativa sobre o trabalho da mulher, ocorrida após a Constituição da República de 1988, teve mais o intuito de promover a sua igualdade no mercado de trabalho do que flexibilizar as normas em questão. A legislação tutelar inserida em documentos internacionais e transplantada para a legislação interna dos países mostrou-se necessária, em determinado momento histórico, diante da exploração de que eram vítimas as mulheres e em face de um proletariado pouco consciente (BARROS, 2016, p. 66).

Não se trata, assim, somente de uma busca pela igualdade entre sexos objetivada pelo legislador e influenciada pelo avanço na



maneira de pensar da sociedade. Dadas também as evoluções científicas e tecnológicas, a manutenção da restrição do trabalho da mulher em certos locais, circunstâncias ou horários se revelou um obstáculo às necessidades mercadológicas do mundo predominantemente capitalista.

3. PRINCIPAIS DESREGULAMENTAÇÕES

3.1. Advindas da Lei n. 7.855/1989

Os artigos 379 e 380 da CLT apresentavam restrições ao trabalho noturno da mulher, sendo permitido em hipóteses específicas elencadas, tais como serviços de enfermagem, empresas de telefonias e restaurantes. A Lei n. 7.855 de 24 de outubro de 1989 revogou expressamente os aludidos dispositivos. Para Alice Monteiro de Barros, a atuação legislativa foi certa:

A medida apresentou um avanço considerável na legislação sobre a matéria, pois a proibição reforçava uma divisão sexista de atividades, sem qualquer respaldo científico. A rigor, do ponto de vista fisiológico, o trabalho noturno é prejudicial tanto à mulher como ao homem, tanto é que se recomenda o afastamento do empregado, em geral, desse turno (BARROS, 2016, p. 66-67).

A proibição do trabalho noturno da mulher, como regra, era fundada tanto na ideia de proteger a saúde da trabalhadora quanto na de salvaguardar sua moral – ainda nas hipóteses em que o trabalho feminino noturno era permitido pela lei, exigia-se a apresentação de atestado médico e de bons antecedentes. Em outras palavras, “a mulher que necessitava trabalhar à noite estava sujeita ao julgamento sobre sua retidão moral” (CALIL, 2019, *online*).

A Lei n. 7.855/1989 veio também para corrigir outras regulamentações incompatíveis à época no que tange aos métodos e locais de trabalho da mulher, como as que constavam das alíneas do artigo 387 da Consolidação das Leis do Trabalho. Este proibia o trabalho feminino nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular e nas atividades perigosas ou insalubres. A revogação, neste caso, deu efetividade à igualdade entre sexos assegurada constitucionalmente: partindo do pressuposto de que todos os trabalhadores agem com a prudência deles exigida, há poucas profissões cujo trabalho insalubre ou perigoso é mais prejudicial à mulher do que ao homem; isso se realmente existirem (BARROS, 2016).

Dessa forma, direitos à higiene e à saúde são inerentes à condição humana e não condicionadas à questão de gênero. A determinação legal de que toda empresa é



obrigada a equipar o local de trabalho com medidas concernentes à higienização, por exemplo, é medida que mais tarde estendeu-se a todos os trabalhadores, pois relacionada à dignidade humana. Inicialmente, quando o legislador previu que somente os estabelecimentos usuários de mão-de-obra feminina deveriam respeitar tais diretrizes, acabou por condenar as mulheres a empregos menores (CALIL, 2019).

3.2. Horas extras – Lei n. 10.244/2001

Até então, à mulher era autorizado prestar horas extras, excepcionalmente, desde que existente motivo de força maior. Com a Lei n. 10.244 de 27 de julho de 2001, o artigo 376 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual previa a restrição, foi revogado e a realização de jornada extraordinária é, desde logo, permitida. Alguns juristas, como Alice Monteiro de Barros (1995), já sustentavam há algum tempo a necessidade de revogação do dispositivo em debate, pois este traduzia um obstáculo ao acesso igualitário da mulher no mercado de trabalho.

3.3. Intervalo antecedente à jornada extraordinária – Lei n. 13.467/2017

Havendo a prorrogação do horário normal, era obrigatória a concessão de um intervalo de descanso mínimo de 15 minutos às

mulheres antes da prestação de horas extraordinárias.

Por muito tempo, questionou-se se tal dispositivo teria sido ou não recepcionado pela Constituição Federal em razão do disposto no artigo 5º, inciso I, sobre a igualdade entre homens e mulheres; entendimento este que, inclusive, chegou a ser o adotado pela Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. Entretanto, em 17 de novembro de 2008, o Pleno do TST decidiu pela recepção do dispositivo pela Carta Magna quando do julgamento do incidente de inconstitucionalidade em recurso de revista n. 1.540/2005-046-12-00.5, sob o fundamento de que a igualdade jurídica e intelectual não é capaz de afastar a natural diferença fisiológica e psicológica existente entre homens e mulheres, ademais não é novidade nenhuma que as trabalhadoras estão, ainda, sujeitas a uma dupla jornada de trabalho – fora de casa e aquele atinente às tarefas domésticas (MACHADO; ZAINAGHI, 2015).

Em 2017, a Lei n. 13.467 trouxe profundas alterações e inovações legislativas na seara trabalhista brasileira, de modo que o conjunto de modificações acabou apelidado de Reforma Trabalhista. Dentre as inúmeras mudanças realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho, a revogação do artigo 384 foi uma delas. Atualmente, portanto, não há que se falar



na concessão do intervalo de 15 minutos antes da prestação de horas extras.

Cabe salientar que, por se tratar de hipótese recente de desregulamentação, os magistrados têm, ainda hoje, condenado o empregador a pagar, como extra, o intervalo suprimido, nos casos em que a reclamação trabalhista fora ajuizada antes da supressão da norma aqui em comento, isto é, antes de 11 de novembro de 2017 – data em que a Lei n. 13.467 passou a vigorar (BRASIL, 2017b).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante todo o exposto, não é difícil concluir que a ausência de normas mínimas de proteção ao trabalho da mulher torna precário o desempenho de suas atividades laborais, mas, ao mesmo tempo, que a existência de previsões legais excessivamente protetoras sem o respectivo embasamento científico, de igual modo, não é a solução para a igualdade de tratamento no exercício de ocupações profissionais.

Ainda que as alterações aqui observadas representem reflexos proporcionados pela promulgação da Constituição Cidadã, seria utópico dizer que se efetivaram somente por estar, o legislador infraconstitucional, preocupado com proporcionar a devida e merecida inserção da mulher no mercado de trabalho por mera

devoção principiológica. Em se tratando de mudanças legislativas no âmbito do direito material do trabalho, deve-se ter sempre em mente as atuais exigências mercadológicas e, não seria novidade dizer que, apesar de todas as barreiras, a mulher tem conquistado o seu espaço ao longo dos séculos. Assim, mais do que tudo, as modificações são reflexos sociais.

É fato que em alguns aspectos é até mesmo desumano cogitar-se a desregulamentação, como na temática da maternidade, por exemplo. Por outro lado, dadas as desregulações analisadas no decorrer da pesquisa, verifica-se progresso na tão sonhada igualdade de gênero, não obstante estar longe de ser plenamente alcançada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.542 de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 7 mar. 2019.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 7 mar. 2019.

_____. **Lei n. 7.855 de 24 de outubro de 1989.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em:



<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm#art13>. Acesso em: 24 mar. 2019.

_____. **Lei n. 10.244 de 27 de junho de 2001.** Revoga o art. 376 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para permitir a realização de horas-extras por mulheres. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10244.htm>. Acesso em: 24 mar. 2019.

_____. **Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017a.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 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 <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 7 mar. 2019.

_____. **Reclamação Trabalhista 0001192-45.2016.5.10.0020. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 20ª Vara do Trabalho de Brasília. Sentenciado em 15 dez. 2017b.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/15-min-mulheres-intervalor.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: Editora LTr, 2016.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 20 mar. 2019.

MACHADO, Antônio Cláudio da Costa; ZAINAGHI, Domingos Sávio. **CLT**

interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 6 ed. Barueri: Manole, 2015.

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do direito do trabalho da mulher:** uma perspectiva de sua evolução. JurisWay, jul. 2011. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=62>