



Proteção ao trabalho da mulher. (Extraído da NJ do TRT 3ª Região).

No Brasil, as mulheres são maioria da população, passaram a viver mais, têm tido menos filhos, ocupam cada vez mais espaço no mercado de trabalho e, atualmente, são responsáveis pelo sustento de 37,3% das famílias brasileiras. Dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, divulgada pelo IBGE em 2013, indicam que viviam no Brasil 103,5 milhões de mulheres, o equivalente a 51,4% da população. De acordo com a ferramenta Estatísticas de Gênero (de 2010), também do IBGE, das 50 milhões de famílias que residiam em domicílios particulares em 2010, 37,3% tinham a mulher como responsável.

Estudos recentes demonstram que, ainda que não da forma ideal, a mulher tem tido uma inserção maior no mercado de trabalho. Em 2007, as mulheres representavam 40,8% do mercado formal de trabalho; em 2016, passaram a ocupar 44% das vagas. Não há mesmo sentido em que mulheres competentes e produtivas fiquem de fora do mercado apenas porque são mulheres. A tendência, então, é que essa diferença se torne cada vez mais reduzida. Contudo, ainda há dificuldades no acesso das mulheres a cargos de chefia e na equiparação salarial com os homens, realidade que também tende a se transformar com o tempo e com o desenvolvimento cultural, econômico e social.

A sociedade moderna está cada vez mais consciente de que a igualdade de direitos entre homens e mulheres é justa, crescente e inevitável. Contudo, existem diferenças físicas, biológicas e psicológicas inquestionáveis. Essas diferenças é que justificam a existência de normas especiais de proteção ao trabalho da mulher.

Essas regras de proteção ao trabalho feminino, conquistadas ao longo do tempo, visam, sobretudo, dar proporcionalidade à desigualdade existente entre os gêneros, ou, a compensar as diferenças biológicas/sociais que existem entre o homem e a mulher. Para alguns juristas e estudiosos, tais normas seriam discriminatórias, porque ofenderiam o princípio da igualdade e, além disso, trariam dificuldades à própria inserção da mulher no mercado de trabalho.



Mas, atualmente, prevalece o entendimento de que essas regras de proteção ao trabalho da mulher, na verdade, representam a aplicação do princípio constitucional da igualdade, já que procuram “equilibrar a balança” com o “tratamento desigual, aos desiguais”.

Segue uma breve exposição de cada um desses direitos, especialmente previstos para as mulheres.

- Intervalo do artigo 384 da CLT:

Um dispositivo legal que já gerou muita polêmica foi o artigo 384 da CLT, o qual estabelece que, em caso de prorrogação do horário normal de trabalho da mulher, ela terá direito a um descanso mínimo de 15 minutos antes de iniciar o cumprimento das horas extras. E, caso esse intervalo não seja concedido, a trabalhadora deverá receber esses 15 minutos como extras, a cada dia de jornada extraordinária cumprida. Como se pode notar, esse artigo trata de um intervalo garantido exclusivamente às mulheres, ou seja, os empregados do sexo masculino não têm direito ao benefício.

Diante disso, alguns doutrinadores e juristas passaram a discutir se o artigo 384 da CLT havia sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988, tendo em vista a igualdade de direitos e obrigações entre homens e a mulheres declarada no artigo 5º, inciso I, da Constituição.

Vários juristas, como Sérgio Pinto Martins, posicionaram-se no sentido de que o artigo 384 da CLT conflita com o inciso I do artigo 5º da Constituição, em que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. *“Não há tal descanso para o homem. Quanto à mulher, tal preceito mostra-se discriminatório, pois o empregador pode preferir a contratação de homens, em vez de mulheres, para o caso de prorrogação do horário normal, pois não precisará conceder o intervalo de 15 minutos para poder prorrogar a jornada de trabalho da mulher”* (MARTINS, Sérgio Pinto. 2001. p. 307-308).

Contudo, a jurisprudência acabou caminhando em sentido contrário. O Tribunal Superior do Trabalho, decidiu, no julgamento de um Recurso de Revista nº 1.540/2005-046-12-00.5, que o artigo 384 da CLT foi sim recepcionado pela Constituição Federal de 1988.



O STF também já se manifestou no sentido da constitucionalidade do artigo, assim como o TRT-MG, com a edição da Súmula de nº 39:

TRABALHO DA MULHER. INTERVALO DE 15 MINUTOS. ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CR/88 COMO DIREITO FUNDAMENTAL À HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA. DESCUMPRIMENTO. HORA EXTRA. O art. 384 da CLT, cuja destinatária é exclusivamente a mulher, foi recepcionado pela CR/88 como autêntico direito fundamental à higiene, saúde e segurança, consoante decisão do Supremo Tribunal Federal, pelo que, descartada a hipótese de cometimento de mera penalidade administrativa, seu descumprimento total ou parcial pelo empregador gera o direito ao pagamento de 15 minutos extras diários. (RA 166/2015, disponibilização: DEJT/TRT3/Cad. Jud. 16/07/205, 17/07/2015 e 20/07/2015).

O TRT-MG acompanhou o entendimento do relator, desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida, e decidiu que: *“Embora a Constituição Federal contemple a igualdade entre homens e mulheres no tocante a direitos e obrigações, há diferenças entre eles, especialmente quanto ao aspecto fisiológico. Nesse contexto, a mulher realmente merece tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas ocasiões em que presta horas extras. Daí a aplicabilidade do art. 384 da CLT, o qual impõe intervalo de 15 minutos à trabalhadora mulher antes do início da prestação de horas extras, conforme entendimento pacificado na Súmula nº 39 do TRT-MG”*.

O tema é tão polêmico que, atualmente, está sendo debatido no Projeto de Lei referente à Reforma Trabalhista, o que pode resultar, inclusive, na revogação do artigo 384 da CLT.

- Artigo 390 da CLT proíbe trabalho da mulher em excesso de força muscular:

Não restam mais dúvidas de que as mulheres são tão capazes e inteligentes quanto os homens. Em algumas tarefas, inclusive, elas têm se destacado. Isto porque são ótimas organizadoras, capazes de fazer várias coisas ao mesmo tempo, mais sensíveis no trato pessoal, mais determinadas, etc.

Mas uma coisa não se pode negar: as diferenças biológicas existem, claro, e, em geral, o gênero masculino possui maior força física do que o feminino. Óbvio que existem exceções, mas a regra geral é que o porte e o desenvolvimento muscular do homem permitem que estes suportem, por exemplo, maiores cargas de peso que as mulheres.



Anderson de Figueiredo
Advogado
OAB/MG 100.278

Com isso em vista, para proteger a saúde e a integridade física da mulher trabalhadora, o art. 390 da CLT proíbe ao empregador contratar mulher para serviço que demande esforço muscular superior a 20 quilos no trabalho contínuo, ou 25 quilos, no trabalho ocasional. A regra está prevista no Capítulo III da CLT, que trata da "Proteção do Trabalho da Mulher".

Enfim, estes são apenas dois exemplos no que tange à proteção do trabalho da mulher, sendo de tamanha importância o tema, que a CLT reserva o capítulo III somente para tratar da proteção da mulher no trabalho.

Essas são as nossas breves considerações sobre o tema.

PIUMHI, 11 DE FEVEREIRO DE 2017.

Rua Artur Rodrigues da Costa, 51
Centro - Piumhi - MG - CEP 37925.000
Tel.: 37 3371-4599
37 99902-6731
37 99131-1417
afigueiredoadv@hotmail.com