

A CIDADANIA DA MULHER, UMA QUESTÃO DE JUSTIÇA

Maria Lúcia Cardoso de Magalhães*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

- 1 - A RECONSTRUÇÃO DO PAPEL DA MULHER
- 2 - A CIDADANIA DA MULHER NO TERCEIRO MILÊNIO
- 3 - PROGRAMAS INTERNACIONAIS PARA O PROGRESSO DA MULHER
- 4 - OS DIREITOS DA MULHER - AVANÇOS E OBSTÁCULOS
- 5 - OS DIREITOS CIVIS DA MULHER BRASILEIRA - CIDADANIA
- 6 - A MULHER BRASILEIRA E SUA PARTICIPAÇÃO POLÍTICA
- 7 - A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL
- 8 - A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO EMPREGO
- 9 - A PROTEÇÃO LEGAL À MATERNIDADE E À AMAMENTAÇÃO
- 10 - PROPOSTAS PARA A MODIFICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO - CRECHES

CONCLUSÃO

BIBLIOGRAFIA

INTRODUÇÃO

Em nossos dias, a mulher está em vias de alcançar a paridade dos direitos dentro da diferença. É preciso, portanto, escrever a história, novamente, no feminino. (Tereza Assensio Brugiattelli - Presidente de Honra da FIFCJ - *Fédération Internationale des Femmes des Carrières Juridiques*)

A questão da cidadania da mulher brasileira vem sendo escrita ainda que lentamente, pois, conquanto haja avanços, muitos são os obstáculos.

A última leva do feminismo começou a se expressar no Brasil, no contexto da ditadura militar, época em que se expande o sistema universitário. As mulheres ampliam de forma marcante seu ingresso nos estabelecimentos de ensino superior, época em que também se institucionaliza o divórcio, quando então as mulheres vão à procura de um projeto de identidade e autonomia.

Na perspectiva de se tornar novo sujeito, projetos políticos são trazidos à tona, fundamentalmente aqueles em que a mulher se apropria da gestão sobre os seus corpos. É o combate à violência doméstica.

Pouco se escreveu sobre a atuação da mulher nos diferentes setores da vida. Pois a vida doméstica nunca foi considerada propriamente história e, como o mundo da mulher e do lar se confundiam, a mulher também quase não teve história escrita.

* Juíza Togada do TRT - 3ª Região. Membro da ABMCJ - Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica, Presidenta da Comissão da *ABMCJ Em Revista*.

Guerras, batalhas, conquistas, dinheiro, idéias, isso sim valia a pena ser escrito, tudo isso parece ser “coisas de homem” e socialmente tem valor.

Simone de Beauvoir, em sua obra, *O Segundo Sexo*, argumenta que a mulher, ao viver em função do outro, não tem projeto de vida próprio, uma vez que atua a favor do patriarcado, sujeitando-se ao homem, agente e protagonista da história.

Hoje, um passo novo está sendo dado, quando se começa a escrever sobre as mulheres. O contar as histórias da vida vai provocando lentamente a consciência de que é um sujeito na história, de que é possível que as situações mudem para melhor.

O último movimento feminista no Brasil estabeleceu-se com a criação de grupos de consciência, em face da proposta de auto-reflexão, quando as mulheres rompem as barreiras da privacidade, tornando público aquilo que ficava oculto na subjetividade. Fica instituída uma proposta de construção de nova identidade da mulher brasileira, não apenas como perspectiva individual, mas como projeto coletivo.

O mundo começa a crescer e parecer bem maior, sendo que os contornos vão bem mais além do que o muro ou a cerca da casa.

Como bem frisa Vânia Marques, em instigante artigo, “a participação das mulheres em movimentos de reivindicação, em encontros para partilharem sua situação, abre uma nova leitura do corpo da mulher. As palavras que partilham juntas modificam seus corpos, como se palavra e corpo fosse uma coisa só. Daí poder se falar que o corpo da mulher começa a se transformar, a se tornar presente nos lugares proibidos, a dizer publicamente seu ‘sim’ e o seu ‘não’.

Mulheres de olhos abertos começam a ir contra o ‘destino’ de mulher para entrar na ‘história’ da mulher, pessoa de direitos e deveres sociais reconhecidos¹.”

1 - A RECONSTRUÇÃO DO PAPEL DA MULHER

A industrialização, assim como outros acontecimentos relevantes, especialmente as transformações operadas no mundo pelas duas grandes guerras mundiais, levaram a humanidade à reflexão e à consciência da necessidade de participação dos indivíduos, fossem homens ou mulheres, na construção de uma nova ordem social.

Essa reconstrução das sociedades implica em uma reconstrução do papel da mulher, para que ela ocupe espaços na vida social, política e econômica, contribuindo com sua força de trabalho e oferecendo enfoques diferentes daqueles aos quais a humanidade se habituou durante toda a dominação machista.

Assim, modificam-se as relações pessoais, socioeconômicas, políticas e trabalhistas, transformando-se e diferenciando-se as sociedades de acordo com as novas relações estabelecidas. Uma reestruturação social, com a participação de explorados e excluídos, é uma questão revolucionária.

¹ MARQUES, Vânia. A recuperação do passado e do presente como ressurreição da mulher. *In Mulher - Cinco Séculos de Desenvolvimento na América* - Capítulo Brasil, Belo Horizonte: O Lutador, 1999, p. 572.

Como bem esclarece Mônica Bernardes Peixoto “é no jogo dialético entre os valores do passado e os de hoje, que a história se faz com uma nova consciência do poder feminino e seu desdobramento efetivo na sociedade contemporânea, reconstruindo uma imagem mais favorável e justa da mulher, como ser humano, como indivíduo, como cidadã e como partícipe de uma nova realidade que reflete os anseios culturais e as necessidades sociais de todos os seus segmentos.

Assim, o século XX foi decisivo para a mulher, especialmente para a mulher brasileira, que só teve seus direitos consolidados com a promulgação da Constituição de 1988. O acesso maior à educação, notadamente ao nível superior, possibilitou às mulheres uma interação social mais abrangente, com uma rápida e intensa apropriação de cultura.

Hoje, elas são maioria nas escolas, do ensino fundamental ao superior; têm, em média, 5,7 anos de estudo, enquanto no caso masculino essa média cai para 5,4 anos. As taxas de analfabetismo feminino - na faixa de 15 a 19 anos - são de 4,3% contra 9,3% para os homens.

As grandes transformações econômicas, culturais e sociais ocorridas no final deste século levaram-nas a assumir novas posições, inclusive a de chefes de família. Segundo dados do IBGE, uma em cada 4 famílias brasileiras é chefiada por mulher.

A melhoria educacional é um dos fatores determinantes do aumento de sua participação no mercado de trabalho, embora, muitas vezes, a competência profissional não lhe assegure uma remuneração equivalente à do homem².”

Floris Verucci no brilhante artigo “A mulher no Direito de Família brasileiro - Uma história que não acabou” afirma que “O Brasil de hoje é a oitava economia do mundo. Tem uma população de 160 milhões de habitantes, apesar do decréscimo acentuado das taxas de natalidade. As mulheres constituem a maioria da população, a metade do eleitorado, a maioria das matrículas escolares, desde o primário até a universidade e ocupam 40% do mercado de trabalho, subindo na ocupação de atividades econômicas de maior escolaridade. O Brasil de hoje é um país que, sempre superando suas crises de crescimento, vive um agudo processo de transformação em que a sociedade caminha muito mais rapidamente do que o Estado.

No meio dessa comoção, a mulher continua a não contar com uma legislação civil clara e confortável para os tempos que correm, em que, por seus próprios esforços e méritos, conseguiu conquistar altos níveis de participação no processo de desenvolvimento do país e se encontra ainda na fase reivindicatória da implantação efetiva do princípio da igualdade, seja na família, seja no trabalho, seja na participação política.”

2 - A CIDADANIA DA MULHER NO TERCEIRO MILÊNIO

Como bem afirmou Michel Miaille, em entrevista concedida ao *Jornal do Magistrado*, “é muito difícil definir a cidadania. Ela pode ser definida como o estatuto das pessoas, ou seja, o ajustamento dos direitos ao poder político. Esta é,

² PEIXOTO, Mônica Bernardes. Mulher - valor em construção. *Revista da Faculdade Milton Campos*, v. 7, 2000.

grosseiramente, a definição dos juristas. Dentro da ciência política, podemos definir a cidadania como uma maneira de regular a sociedade política num momento determinado. Ela só pode ser avaliada em relação a um conjunto de fenômenos, que não são estritamente jurídicos, mas também culturais, políticos, étnicos. Cada sociedade, a cada momento, reinventa o estatuto da cidadania dentro da regulação das relações sociais. Portanto, ao contrário da imagem que os juristas possam ter, a cidadania não pode ser apreciada simplesmente como estatuto jurídico, aplicável a essa ou àquela pessoa. A relação entre direito e cidadania define apenas uma parte da cidadania, a parte mais visível, que é a lista dos direitos reconhecidos e as possibilidades de ação de um indivíduo ou de um grupo frente ao poder político. Mas isto não é a totalidade da cidadania. Desejar um cidadão ativo não é simplesmente fazê-lo utilizar-se de direitos, mas é, na realidade, questionar certo tipo de educação; as desigualdades sociais e culturais; a representação de grupos e o problema do conhecimento que permite ao cidadão discutir com a administração no mesmo patamar.” (MIAILLE, Michel. “Cidadania requer mobilização e protesto”. Entrevista concedida a Fernando Pedrosa - *Jornal do Magistrado*, março a junho de 2002).

Como bem elucida o eminente professor Miaille: “Hoje, a cidadania requer mobilização e protesto.”

A globalização, nos países emergentes, como o Brasil, cria um quadro de grave desigualdade econômica e injustiça social, não estende os benefícios da modernização e internacionalização da economia à maioria da população, e o quadro de desemprego, violência e exclusão social tende a se agravar.

No Brasil, que ainda hoje ostenta índices graves de injustiça social, desemprego e desigualdade na distribuição de renda, são muitas as mulheres que sofrem na carne a dupla discriminação social, enquanto mulheres e enquanto excluídas. O planejamento familiar e os métodos contraceptivos não atingem com grande vigor as camadas mais pobres, e as sem-teto, sem-terra ou sem-emprego, transformam-se em verdadeiras heroínas, lutando diariamente pelo sustento dos muitos filhos, tantas vezes abandonadas ou violentadas pelos “maridos”.

São desafios que se colocam incisivamente neste final de milênio. Desafios estes que, com certeza, deverão contar com a participação decisiva das mulheres para serem enfrentados. O grau de responsabilidade da mulher nos rumos decisórios do país se confirma justamente pelo crescimento da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho, que já teria superado os 40% nos anos 90, e também pela sua maior participação política; deve-se lembrar que o próprio Código Eleitoral já garantiu recentemente uma percentagem mínima de 20% de candidaturas femininas nas eleições legislativas. Sabe-se que hoje, inclusive, a mulher é maioria absoluta nos concursos universitários, e não apenas em áreas anteriormente tidas como mais “femininas”³.

³ VERSIANI, Carlos; AGUILAR FILHO, Jehú Pinto de; MALUF, Sâmia Nagib. Mulher na América - Visão empresarial. In *Mulher - Cinco Séculos de Desenvolvimento na América* - Capítulo Brasil, Belo Horizonte: O Lutador, 1999, pp. 173/175.

3 - PROGRAMAS INTERNACIONAIS PARA O PROGRESSO DA MULHER

Na Carta das Nações Unidas, está proclamado que todos os seus signatários contam com o convencimento da necessidade da “igualdade de direitos para homens e mulheres” (art. 8º). O Brasil assume responsabilidade especial nesse esforço internacional, desde que a líder Bertha Lutz promoveu, em São Francisco, a inscrição de tais princípios fundamentais no texto básico universal, em 1945. (Cf. RODRIGUES, João Batista Cascudo. *A Mulher Brasileira* - Direitos Políticos e Cíveis, 3ª ed., Brasília, 1993).

O prof. João Batista Cascudo Rodrigues esclarece que esse é o patamar inicial sobre o qual todos os passos subsequentes são articulados. Segue-se a instituição da Comissão sobre a Condição Jurídica e Social da Mulher, como Subcomissão do Conselho Econômico e Social da ONU. Instrumentos internacionais são estabelecidos, sucessivamente, desde a Declaração Universal dos Direitos do Homem e a Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, aprovada pela Resolução n. 2.263 (XXII), da Assembléia Geral, em 7 de novembro de 1967.

Assinala o ilustre professor que “dos albos da Organização Mundial aos princípios dos anos setenta uma longa caminhada assinala a presença da Comissão sobre a Condição Jurídica e Social da Mulher, visando a elaboração de novo instrumento ou instrumentos de direito internacional destinados a eliminar a discriminação contra a mulher.”

Em 1975 realizou-se a Conferência Mundial do “Ano Internacional da Mulher”, na cidade do México, “como meio de intensificar a ação requerida para promover a igualdade entre os sexos e aumentar a contribuição da mulher ao desenvolvimento nacional e internacional”.

Contudo, como esclarece o prof. João Batista Cascudo Rodrigues, essa ação intensificada foi calçada em objetivos nada novos, porque o tríplice objetivo da celebração do “Ano Internacional da Mulher” foi intensificar as ações tendentes a lograr: 1) a igualdade do homem e da mulher; 2) a integração plena da mulher no esforço do desenvolvimento e 3) o incremento da contribuição da mulher no fortalecimento da cooperação internacional e da paz mundial.

Na Conferência Mundial do Decênio das Nações Unidas para a Mulher: Igualdade, Desenvolvimento e Paz, realizada em Copenhague, em 1980, reconheceu-se que, “embora a maioria dos países tenha realizado consideráveis esforços, o progresso tinha sido insuficiente para conseguir as mudanças desejadas na condição da mulher. Por conseguinte, o Programa de Ação tinha o propósito de concentrar a atividade naquelas esferas que requerem especial atenção com o fim de que melhore a situação da mulher. Tem-se reconhecido particular importância à necessidade de melhorar a saúde, a educação e o empenho das mulheres e um amplo setor do Programa enumera medidas concretas que deveriam empreender os governos nas três esferas.”

Reconhece a ONU que “as chamadas discussões políticas de Copenhague refletiram os problemas que enfrenta o mundo: a busca internacional da justiça econômica, a questão da livre determinação e a eliminação do racismo e da opressão.”

A Década da Mulher encerrou-se em 1985, em Nairóbi, com a Conferência Mundial (Igualdade, Desenvolvimento e Paz), da qual participaram 157 Estados e 166 entidades. O objetivo era rever e apreciar os progressos obtidos e os obstáculos enfrentados durante a década e adotar um coerente de estratégias avançadas, capazes de contribuir para o progresso da mulher até o ano 2000.

Entre as principais sugestões encontra-se solicitação no sentido de que os países ratifiquem a Convenção das Nações Unidas sobre combate a todas as formas de discriminação contra as mulheres. Ressalta o documento que o grande responsável pela desigualdade entre os sexos é o atraso provocado pela miséria dos países em desenvolvimento, reforçado pela real discriminação contra as mulheres. Sugere-se, como ponto de partida, para evitar as desigualdades, uma legislação que contenha mecanismos de fiscalização capazes de dar eficácia ao tratamento igualitário.

Tal legislação deve estender-se não só às mulheres que fazem parte do trabalho convencional, mas também às que integram o setor informal, das zonas urbanas e rurais, e às que trabalham por conta própria.

No que tange à igualdade, as metas compreendem: as mesmas oportunidades de educação, formação profissional, níveis de emprego e promoções; salário igual; melhora nas instituições nacionais responsáveis pelas estatísticas de questões femininas, a fim de que possam os governos utilizá-las no planejamento das políticas; imposição de sanções às despedidas fundadas em gravidez e parto; estabelecimento de medidas que facilitem o retorno das mulheres após o parto; edição de leis para eliminar os crimes de natureza sexual, aliada à ação para evitar o assédio sexual no emprego; revisão da capacidade legal das mulheres, visando a conceder-lhes iguais direitos e deveres; difusão de informações dos direitos das mulheres; elaboração de políticas nacionais visando a eliminar os obstáculos que se erguem contra as mulheres nos diversos segmentos sociais, inclusive naqueles em que, tradicionalmente, há concentração masculina, como, aliás, ocorre em todos os níveis do processo de combate ao desemprego; redução dos efeitos adversos gerados pelas novas indústrias tecnológicas; eliminação da elevada taxa de analfabetismo; eliminação de imagens estereotipadas da mulher nos meios de comunicação e publicidade.

Em setembro de 1995, realizou-se em Pequim a IV Conferência Mundial da ONU sobre a mulher, da qual originou o documento chamado Plataforma de Ação, contendo um minucioso relatório dos principais problemas enfrentados pelas mulheres, entre eles a AIDS, o assédio sexual, a pobreza, o analfabetismo, o meio ambiente, a guerra e o espancamento. O citado documento recomenda que os países revejam as leis punitivas do aborto, mobilizem novos recursos na luta contra a feminização da pobreza e que reconheçam que os direitos da mulher são direitos humanos.

A Organização Internacional do Trabalho evidenciou o imperativo da adoção de medidas legais, em todos os países que ratificaram a Convenção n. 151 desse organismo das Nações Unidas.

Dentre outras recomendações, avulta o estabelecimento de mecanismos de proteção da mulher, para a eliminação de antagonismos, mediante a instituição de políticas públicas, com vistas ao desenvolvimento do sistema de formação profissional.

Não obstante, a mulher objeto de discriminação múltipla em razão de sua raça, cor e origem étnica ou nacional, segundo a ONU, permanece como sendo alvo da restrição de não ser considerado o valor econômico de sua atividade doméstica entre os elementos constitutivos do Produto Nacional Bruto de todos os países.

No mercado de trabalho, a mulher continua a enfrentar as vicissitudes da discriminação ostensiva, do ponto de vista da integração social - e, especialmente, refletida no seu nível de remuneração diferenciada, a despeito da sua presença significativa no processo formativo ou capacitador.

4 - OS DIREITOS DA MULHER - AVANÇOS E OBSTÁCULOS

Em 1995, a Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher logrou que se estabeleceria um novo compromisso em relação aos objetivos de igualdade, desenvolvimento e paz para todas as mulheres em todas as partes do mundo e dirigiu o programa mundial em favor do avanço da mulher até o século XXI. A Declaração e a Plataforma de Ação de Pequim, aprovadas por unanimidade pelos representantes de 189 Estados, constituem em programa enérgico em prol do fortalecimento do papel da mulher e da igualdade entre os gêneros.

Apesar dos avanços alcançados pela mulher em muitas sociedades, o progresso até a conquista da igualdade entre os gêneros tem sido lento e errático:

- as preocupações da mulher ainda têm uma prioridade secundária em quase todas as partes do mundo;
- a mulher continua fazendo frente à discriminação e à marginalização, que se manifesta tanto sutil como abertamente;
- a mulher não se beneficia de forma eqüitativa dos frutos do desenvolvimento;
- as mulheres constituem 70% dos pobres do mundo.

Em sua qualidade de órgão das Nações Unidas encarregado de promover a igualdade entre o homem e a mulher, a Comissão da Condição Jurídica e Social da Mulher tem a responsabilidade de supervisionar algumas das esferas de especial preocupação que figuram na Plataforma de Ação de Pequim a fim de avaliar o progresso alcançado e recomendar medidas de caráter prioritário para acelerar sua aplicação.

Após a Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, os governos, o sistema das Nações Unidas e a sociedade civil têm obtido notáveis avanços. Os governos têm promulgado leis e revisto sua legislação para ajustá-la à Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, a outros instrumentos internacionais e regionais de direitos humanos e às exigências da Plataforma de Ação de Pequim. O acesso da mulher à justiça em escala nacional melhorou, como nos mostra o fato de que as cortes de diversos países têm adotado decisões que refletem a vontade de fomentar a igualdade entre os gêneros.

Os governos têm adotado medidas para garantir que as realidades da vida da mulher se abordem de maneira mais explícita nos processos de planejamento e de elaboração de políticas orientadas a fazer frente aos grandes desafios sociais de nosso tempo, em particular a erradicação da pobreza. As organizações não governamentais aperfeiçoaram sua tarefa de promoção em favor do fortalecimento do papel da mulher e da participação eqüitativa no processo de adoção de decisões em todos os níveis.

Entre as 12 esferas de especial preocupação mencionadas na Plataforma de Ação de Pequim estão a erradicação da pobreza; a educação e a capacitação da mulher; a saúde da mulher; a violência contra a mulher; a mulher e os conflitos armados; a mulher e a economia; a mulher em posições de poder e de tomada de decisões; mecanismos institucionais para o avanço da mulher; os direitos humanos da mulher; a mulher e os meios de difusão, a mulher e o meio ambiente e a discriminação contra as meninas.

Quanto aos Direitos Humanos da Mulher se têm empreendido reformas jurídicas e se têm eliminado disposições discriminatórias das leis civis, penais e sobre os estatutos pessoais que regem as relações matrimoniais e familiares, os bens e os direitos de propriedade da mulher e os direitos políticos, laborais e os relacionados ao emprego da mulher. Estão sendo adotadas medidas para que se torne realidade o desfrute *de facto* dos direitos humanos da mulher mediante a criação de um entorno propício, incluída a adoção de medidas normativas, o melhoramento dos mecanismos de aplicação e de supervisão e a realização de campanhas de sensibilização e de capacitação jurídica básica.

Conquanto haja êxitos, muitos são os obstáculos pois ainda existem leis discriminatórias e nos códigos civil, penal e da família não se levam em conta as questões de gênero.

Ainda persistem as diferenças legislativas e regulamentares que perpetuam a desigualdade e a discriminação de *jure et facto*, o acesso da mulher à lei é insuficiente, devido à falta de capacitação jurídica básica e de recursos, à insensibilidade dos encarregados de fazer cumprir a lei e do poder judiciário e à persistência de atitudes baseadas na tradição e estereotipadas.

5 - OS DIREITOS CIVIS DA MULHER BRASILEIRA - CIDADANIA

A Constituição Federal, em seu artigo 1º, afirma que o nosso país constitui-se em um Estado Democrático de Direito, estipulando como fundamentos: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

Em seu artigo 3º, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, em consideração ao nosso tema, destaca-se o seu inciso IV (quatro), que reza: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

Vale acentuar que em seu artigo 4º, dentre os princípios que o Brasil adota em suas relações internacionais, estampa-se no inciso II (dois): “prevalência dos direitos humanos” e dentre os direitos e garantias fundamentais, no que se refere aos direitos e deveres individuais e coletivos postos no artigo 5º, inciso I (um): “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.”

Assim, a expressão “nos termos desta Constituição” significa que tal igualdade pode advir até mesmo de uma aparente desigualdade, porém, que tenha fundamento na Constituição Federal. Não pode haver lei infraconstitucional que contrarie a Constituição.

O Brasil tem assinado tratados e convenções internacionais sobre Direitos Humanos que tecem considerações sobre a mulher. Precisa pôr em prática o que assina.

Durante a IX CONFERÊNCIA INTERAMERICANA DE MULHERES, em 1952, o Brasil assinou a Convenção aprovada em Bogotá sobre os direitos civis das mulheres.

Dez anos se passaram até o advento da Lei n. 4.121, de 27 de agosto de 1962, o conhecido Estatuto da Mulher Casada. Até então, a mulher era considerada pelo Código Civil como relativamente capaz, assim como os pródigos, os silvícolas e os menores púberes. Assim, precisava a mulher ser assistida ou autorizada para exercer atos jurídicos.

A Lei n. 6.015, de 31 de dezembro de 1973, permitiu à mulher que vivesse em concubinato e fosse solteira, desquitada ou viúva, requerer, em determinadas circunstâncias, a averbação do patronímico do seu companheiro em seu registro de nascimento.

Em 1977, a chamada Lei do Divórcio (Lei n. 6.515, de 26 de dezembro de 1977) introduziu importantes alterações na legislação da família, além da permissão de ruptura do vínculo conjugal após 3 anos de separação judicial. Essa lei trouxe importantes alterações quanto à filiação legítima e liberou a mulher da obrigatoriedade de assumir com o casamento os apelidos do marido.

A Constituição da República de 1988 consagrou a igualdade entre homem e mulher também quando afirma no artigo 226, § 5º, “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.”

Com isso, acabou-se a expressão “cabeça do casal” tão conhecida por nós, a Constituição consagrou a família monoparental. Assim, de 1988 para cá, com toda certeza, a cultura machista vem sendo alterada.

Acentua Catarina Cecin Gazele, em brilhante artigo, “que após o Estatuto da Mulher Casada, outras leis advieram em auxílio da busca da felicidade, do direito de ter outra chance de se casar, beneficiando o homem e a mulher e desenhando uma nova postura, quebrando preconceitos. A Lei dos Conviventes também veio para regularizar situações. O novo *Código Civil* também traz alterações importantes em relação ao Direito de Família. Entretanto, correntes existem de que o Novo já nasce velho, considerando que a quase todo instante o direito da mulher está mudando. A Família, considerada a célula *mater* da sociedade, está em rápida evolução em seus princípios básicos. Urge que a legislação reflita a realidade e dela faça o melhor⁴.”

6 - A MULHER BRASILEIRA E SUA PARTICIPAÇÃO POLÍTICA

Através da política a mulher tem a maior arma para o exercício da cidadania.

Na França, em 1748, nascia Maria de Gouges, conhecida mundialmente como Olympe de Gouges. Foi líder das mulheres no processo da Revolução Francesa. Bravamente brigou pelo direito de voto feminino, pelo direito de a mulher ter uma profissão e o reconhecimento de uniões extraconjugais. E teve a coragem de propor um *referendum* sobre a escolha do sistema de governo. Foi brutalmente morta, via guilhotina. Afinal, mulher não podia exercer a vida pública.

Ela foi condenada à pena de morte porque redigiu um documento denominado DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER E DA CIDADÃ, onde reivindicava o “direito a todas as dignidades”, e defendia, politicamente, que “se a mulher tem o direito de subir ao cadafalso, ela deve poder subir também à tribuna.” Olympe de Gouges foi julgada, condenada à morte e guilhotinada em 3 de março de 1793. De acordo com a sentença proferida, por “ter querido ser um homem de estado e ter esquecido as virtudes próprias do seu sexo.”

⁴ GAZELE, Catarina Cecin. Os direitos civis da mulher - Cidadania. In *ABMCJ em Revista*, ano I, n. 1, Ed. RTM, p. 79.

A sufragista francesa Hubertine Auclert (1848-1914) já escrevia, em 1890, que “o direito político é, para a mulher, a chave que lhe dará todos os outros.” E, sobre ela, foi escrito em um relatório policial: “Considera-se Hubertine Auclert acometida de loucura e histeria, doença que faz ver os homens como seus iguais e procurar o contato com eles.” (citado por PERROT, Michelle. *Dramas e Conflitos Familiares*, p. 285).

A conquista das reivindicações femininas demandou mais de um século, em todo o mundo.

No Brasil, as reivindicações femininas, tanto em relação ao direito político de votarem e serem votadas, quanto às conquistas nas áreas trabalhistas, encontrariam algum sucesso no primeiro governo da Era Vargas, de 1930 a 1937. A decisão do “regime provisório” de Vargas de criar um novo Código Eleitoral forneceu uma grande oportunidade às mulheres de pleitear o tão sonhado direito de voto. Em fevereiro de 1931, acontece no Rio de Janeiro um Congresso Feminino reunindo representantes de 15 estados brasileiros, além do distrito federal. No final de agosto daquele ano, o governo decretava um código eleitoral provisório, concedendo voto limitado às mulheres, extensivo apenas às mulheres solteiras ou viúvas com renda própria, ou às casadas desde que obtivessem permissão escrita dos maridos. (VERSIANI, Carlos, AGUILAR FILHO, Jehú Pinto de e MALUF, Sâmia Nagib. “Mulher na América - Visão empresarial”. In *Cinco Séculos de Desenvolvimento na América - Capítulo Brasil*, Ed. O Lutador, 1999).

Somente em 1932, conseguiu-se finalmente a vitória de um Código Eleitoral definitivo que garantia às mulheres os mesmos direitos eleitorais que os homens, tanto de votar, quanto de se lançarem candidatas. O Decreto n. 21.076, de 24 de fevereiro de 1932, aprovou o voto secreto e o sufrágio feminino. Entretanto, já em 25 de outubro de 1927, com a Lei n. 660, do Estado do Rio Grande do Norte, estava consagrada a igualdade do voto entre homem e mulher. Assim, a primeira eleitora do Brasil, do Rio Grande do Norte, foi a professora Celina Guimarães Vianna. E Alzira Soriano de Souza foi a primeira mulher a votar e ser votada na América do Sul. Foi eleita prefeita de Lajes, Rio Grande do Norte, em 1929, sem, contudo, chegar a tomar posse no cargo porque a eleição foi anulada.

Na verdade, nem a Constituição do Império, nem a primeira Constituição Republicana excluíam explicitamente o voto feminino. Tanto que a legislação de alguns estados reconhecia o direito de sufrágio das mulheres já na década de 1920.

Como bem esclarece Ângela Prata Pace Silva de Assis, em seu artigo “A participação política da mulher brasileira”, “a campanha pelo direito de voto, apesar de não ter sido um movimento de massas, mobilizou muitas mulheres. Além disso, a conquista desse direito conjugou-se com uma série de avanços em outros setores, como a participação em concursos a cargos públicos. A prova maior da verdade dessa mobilização reside no fato de que, imediatamente a seguir, duas mulheres que participaram dos movimentos pelos direitos femininos elegeram-se para a Câmara Federal. No entanto, essa situação não criou uma dinâmica de participação crescente nessa esfera.”

Esclarece ainda a mesma autora, no referido artigo, que “dois motivos contribuíram para esse relativo recuo de participação. De um lado, não havia uma base social mais ampla. O próprio processo de alistamento eleitoral das mulheres, por exemplo, teve que partir do zero e foi muito lento; só recentemente o número de mulheres eleitoras tornou-se proporcional à sua participação na população do país.

De outro lado, o regime autoritário que se implantou em 1937 impediu o crescimento da participação política em geral, com dano maior para os grupos emergentes, que dispunham de menos recursos e experiência.”

No período que se iniciou em 1946, a participação das mulheres na composição do Senado Federal, da Câmara dos Deputados e das Assembléias Legislativas foi praticamente nula. No ano de 1978, que é considerado como o ponto de partida do crescimento da participação das mulheres nessas Casas Legislativas, foram eleitas apenas quatro deputadas federais e vinte deputadas estaduais (incluídas todas as Assembléias Legislativas do país).

Ângela Prata Pace Silva de Assis ainda assinala que “este fato é muito importante porque vincula o crescimento eleitoral das mulheres à ocupação de posições em todos os setores da sociedade⁵.”

Outro momento importante da mobilização eleitoral das mulheres foi a eleição de 1986. Tratava-se de eleger um Congresso com poderes constituintes, daí a mobilização de vários grupos para verem defendidos seus direitos na Constituição que se ia criar. Se em 1982 foram eleitas oito mulheres para a Câmara de Deputados, em 1986 esse número chegou a 26. Para se ter uma idéia da dimensão desse crescimento, 33 mulheres elegeram-se para a Câmara em 1994; ou seja, o ritmo do crescimento voltou a ser gradual, enquanto em 1986 houve uma mudança abrupta do nível de representação feminina.

Em 1995, o Congresso Nacional aprovou uma lei, exigindo cotas para as candidaturas de mulheres, estabelecendo que cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento para cada sexo.

Como bem pontua Gizela Gorovitz, em seu artigo “O exercício do poder político e os direitos das mulheres”, “com as cotas esperamos que aumente o número de candidatas em todo o Brasil para que, a seguir, tenhamos a metade de cada gênero da população brasileira nas bancadas municipais, estaduais e federais e a possibilidade de reverter a lógica da exclusão das mulheres do espaço público⁶.”

7 - A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

France Luz, em sua clássica obra *O Trabalho da Mulher no Direito Brasileiro*, assinala que “Não havia, então, nenhuma legislação com a finalidade de limitar as horas de trabalho, proteger a saúde e a integridade física do operário, ampará-lo no caso de doença ou acidente do trabalho e estabelecer um salário que lhe possibilitasse uma vida condigna.

Se ao trabalhador do sexo masculino não eram garantidos os direitos a que fazia jus, pela sua participação decisiva no processo de produção e de criação de riquezas, a mulher era ainda mais atingida pela exploração a que o trabalho era submetido pelo capital.

⁵ ASSIS, Ângela Prata Pace Silva de. A participação política da mulher brasileira. In *Mulher - Cinco Séculos de Desenvolvimento na América* - Capítulo Brasil, Belo Horizonte: O Lutador, 1999, p. 572.

⁶ GOROVITZ, Gizela. O exercício do poder político e os direitos das mulheres. *ABMCJ em Revista*, ano I, n. 1, Ed. RTM, pp. 134/135.

Mais frágil fisicamente e tendo a função biológica específica da procriação, o elemento feminino não tinha uma proteção especial. Era submetido a horas excessivas de trabalho, executando tarefas superiores às suas forças, em lugares insalubres e sem o descanso necessário. As condições precárias de trabalho punham em risco a sua saúde e, quando em estado de gestação, a do próprio filho.”

Entre os primeiros preceitos da legislação trabalhista, a proteção ao trabalho da mulher mereceu destaque especial.

“A preocupação dos homens públicos com respeito à proteção ao trabalho da mulher evidenciou-se no Tratado de Versalhes, assinado em 1919, quando os países, envolvidos no conflito mundial que terminara e ainda estarecidos com as conseqüências que ele trouxera, decidiram estabelecer algumas recomendações de caráter social a serem observadas a nível internacional. Buscavam solucionar, pelo menos em parte, os graves problemas relacionados com a ‘questão social’, suscitada pelo advento da Revolução Industrial e desenvolvimento do sistema capitalista de produção⁷.”

Com o Tratado de Versalhes e as Conferências Internacionais do Trabalho realizadas pela OIT, a partir de 1919, o trabalho da mulher passou a merecer a devida atenção dos povos cultos, que o regulamentaram com relação à duração, às condições de insalubridade ou periculosidade, às características fisiológicas da mulher. (Cf. GOMES, Orlando & GOTTSCALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*, 7ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1978, v. II, p. 600). Na parte III do referido tratado há as seguintes recomendações:

“VII - A trabalho igual deve-se pagar salário igual, sem distinção de sexo do trabalhador [...]

XIX - Deve-se organizar, em cada Estado, serviço de inspeção que compreende mulheres, a fim de assegurar a aplicação de leis e regulamentos para proteção aos trabalhadores”.

Apesar de todas as recomendações e da legislação protecionista existente em todos os Estados contemporâneos, “a mulher continua a ter o seu trabalho explorado.” (Cf. SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S. *Instituições de Direito do Trabalho*, 8ª ed. ampl. e atual., Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981, v. II, p. 842).

Somente com o Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932, regulamentou-se no Brasil o trabalho da mulher, com rigor e relativa eficácia.

Em 1934, com o Decreto n. 24.273, que criou o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes, era estabelecido o auxílio-maternidade às empregadas do comércio.

Em 1º de maio de 1943 foi aprovada pelo Decreto-lei n. 5.453 a Consolidação das Leis do Trabalho que significou um avanço, pois conseguiu reunir todas as normas tutelares do trabalho existentes anteriormente de maneira dispersa, assim como regulamentar o processo trabalhista, tendo o Código de Processo Civil como subsidiário naquilo em que nela não estivesse previsto.

⁷ LUZ, France. *O Trabalho da Mulher no Direito Brasileiro*, São Paulo: LTr, 1984.

8 - A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO EMPREGO

Não há dúvida de que o trabalho da mulher sempre foi essencial ao desenvolvimento da riqueza do mundo, quer se considere o seu prisma doméstico, interno, no lar, quer se considere a divisão do trabalho e da produção existente desde os mais antigos sistemas, desde as tribos primevas⁸.

Por isso Alice Monteiro de Barros começa seu excelente *A Mulher e o Direito do Trabalho*, com a seguinte afirmação:

“A primeira forma de divisão do trabalho nas sociedades primitivas ocorreu entre os dois sexos. Aos homens eram confiadas a caça e a pesca e à mulher, a coleta dos frutos, evoluindo para a cultura da terra⁹.”

Como bem alerta Mônica Sette Lopes “não se pode ser ingênuo a ponto de imaginar que a proteção do menor e da mulher, considerados meias-forças, teve sua origem baseada estritamente nas necessidades destes dois grupos. A questão pode e deve ser vista sob um duplo ângulo: de um lado, a necessidade efetiva de tutela da qualidade de vida e de preservação das forças da mulher e do menor e, de outro lado, a necessidade de não se estabelecer uma distinção especial para a mulher em detrimento do homem. Se o trabalho da mulher era mais barato do que o trabalho do homem, haveria aí uma concorrência que deveria ser afastada. A proteção do trabalho da mulher, portanto, tem como contraface a tutela do mercado de trabalho do homem.

Deve-se reconhecer às normas daí derivadas - geralmente cuidando de proteger à gestante, limitando as jornadas de trabalho, estabelecendo proibição para o trabalho em determinadas condições (em minas de subsolo, etc.) - um papel fundamental no desenvolvimento no direito do trabalho.”

A tradição brasileira de autonomia jurídica da mulher é recente. Tem aproximadamente 35 anos e data da edição do Estatuto da Mulher Casada em 1962.

Antes disso, qualquer idéia de independência, qualquer experiência de decisão quanto ao trabalho feminino, esbarrava na letra do art. 446 da CLT:

“Art. 446. Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente. Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares de uma mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor.” (Cf. CESARINO JR. *Consolidação das Leis do Trabalho*, 4. ed. atual. e amp., Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1956, pp. 379-80).

⁸ LOPES, Mônica Sette. Magistradas brasileiras e sua prática profissional. In *ABMCJ em Revista*, ano I, n. 1, Ed. RTM, 2001.

⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *A Mulher e o Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 1995, p. 28.

A noção dominante hoje é a de que não há necessidade de uma proteção exacerbada, ou seja, é preciso cautela para que esta não resulte em uma discriminação em si, na medida em que ressalte excessivamente as distinções que existem entre mulheres e homens.

Impõe-se, como bem sugere Mônica Sette Lopes, a abordagem sobre o prisma, não mais de uma proteção tópica da mulher, ressaltando as diferenças, mas da garantia da igualdade de oportunidades e de tratamento. Isto já se vislumbrava em meados do século, com Krotoschin, ao afirmar que: “A não discriminação por razões de sexo, o princípio da igualdade, se incorporou a todas as legislações modernas. Este princípio não apenas assegura à mulher o acesso ao trabalho, mas também a igualdade das condições materiais do contrato, sobretudo no que concerne à remuneração.” (KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones de Derecho del Trabajo*, 2. ed., Buenos Aires: Depalma, 1968).

Os empregadores, por sua vez, cientes da instabilidade do emprego das mulheres, também as excluem dos programas de formação ou aprendizagem que as capacitariam para trabalhos qualificados, de maior responsabilidade. Com o passar dos anos, afirma-se que a produtividade da mão-de-obra feminina é menor do que a dos homens, daí a diferença salarial. Essa diferença de produtividade estaria explicada porque sua prestação de serviço teria sofrido várias interrupções, o mesmo ocorrendo com a sua qualificação, que também teria ficado prejudicada, dada a menor experiência no trabalho. Concluindo, afirma-se que a disparidade salarial é também uma decorrência de menor “capital humano” acumulado pelas mulheres. (Cf. TERREL, Katherine. *Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres. Revista Internacional del Trabajo, Ginebra*, 1993, v. 112, n. 1).

A aquisição de maior “capital humano” também poderá ser melhorada. Ainda são muitas as mulheres que deixam o trabalho enquanto os filhos são pequenos, esquecendo-se, até certo ponto, da experiência anteriormente adquirida e perdendo direitos que pressupõem a antiguidade. (*Los salários. Manual de Educación Obrera, Ginebra*, 1968, p. 119).

Logo, quando retornam ao trabalho, evidentemente irão receber salários inferiores aos pagos aos homens.

Finalmente, como bem alerta Alice Monteiro de Barros “essa situação poder-se-ia reverter se a mulher estivesse mais preparada para uma maternidade responsável, através do planejamento familiar e se os países contassem com uma infra-estrutura social capaz de proporcionar-lhe maior disponibilidade de berçários e creches, gratuitas ou com mensalidades acessíveis e próximas aos locais de trabalho, além de pré-escolas com longa duração da jornada escolar. Também um horário mais flexível e maior número de cursos de reciclagem permitiriam às mulheres readquirirem a experiência e a eficiência, quando retornassem ao serviço.”

A presença da mulher na linha de frente das corporações tornou a opção pela maternidade uma escolha cada vez mais difícil, sobretudo para aquelas que disputam posições de comando. Muitas executivas, diante da obrigação de conciliar interesses, afirmaram que o período de afastamento por licença-maternidade deveria ser reduzido para três ou até dois meses. Opiniões como essas estão na contramão das conquistas trabalhistas. O período de licença-maternidade foi ampliado de três para quatro meses em 1998, o que colocou o Brasil no grupo de países que oferecem as melhores condições para a profissional gestante. Ironicamente, muita gente acha que tanta

proteção mais atrapalha que ajuda, uma vez que as mulheres seriam freqüentemente prejudicadas na carreira pelo simples fato de estar em idade fértil. Estão se tornando freqüentes os casos de funcionárias que se dispõem a retomar o trabalho antes da hora, mesmo que isso ocorra de forma extra-oficial para não afrontar a legislação.

9 - A PROTEÇÃO LEGAL À MATERNIDADE E À AMAMENTAÇÃO

Dedicamos um capítulo à parte em nossa monografia a proteção legal à maternidade e à amamentação porque este tem sido um dos pontos altos da legislação trabalhista. Desde o final do século XIX e início deste tem se procurado estabelecer normas, em nível interno e internacional, que visam garantir à mulher a proteção de que ela necessita durante a gestação, por ocasião do parto e no período de amamentação e assistência ao filho recém-nascido.

A Convenção n. 3 da OIT, de 1919, destaca como preceitos de proteção à maternidade, a serem adotados, os seguintes: a) a licença antes e depois do parto, mediante atestado médico que comprove a gravidez e, se possível, estabeleça a data provável do parto, com a duração de 6 semanas antes e 6 semanas depois do parto, sendo o descanso prévio facultativo e o posterior obrigatório; b) a garantia do emprego consubstanciada na impossibilidade de despedimento concomitantemente com o afastamento para dar à luz e na ineficácia do aviso prévio durante esse mesmo período; c) a assistência à maternidade, consistente num auxílio econômico destinado a cobrir o acréscimo de despesas supervenientes, nessas ocasiões, a ser pago pelo Poder Público ou pelas instituições previdenciárias de cada país, além de assistência gratuita de médico ou parteira; d) facilidades durante a amamentação do filho, com direito a repousos especiais de meia hora cada vez em cada dia.

As Constituições brasileiras, desde 1934, têm restabelecido como preceito a ser seguido pela legislação trabalhista a proteção à maternidade, garantindo à mulher trabalhadora descanso e remuneração antes e depois do parto. Com exceção da Carta de 1937, esse descanso tem sido exigível não apenas sem prejuízo do salário, mas também do emprego.

A Constituição de 1934 introduziu ainda a instituição de previdência a favor da maternidade. Esse preceito, após ter deixado de constar da Constituição de 1937, retornou nas subseqüentes. A Constituição Federal de 1988 prevê no seu artigo 7º, inciso XVIII, licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário e com a duração de 120 (cento e vinte) dias, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada-gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

Na CLT a matéria é regulamentada nos artigos 391 a 401. O primeiro deles prescreve que o matrimônio e a gravidez não constituem justa causa para o despedimento da mulher; o parágrafo único do artigo 391 impede que regulamentos e contratos de trabalho estabeleçam restrições ao direito da mulher ao seu emprego por motivo de casamento ou de gravidez.

No tocante à dispensa arbitrária ou sem justa causa, como já mencionado, é vedado ao empregador assim proceder. Se ocorrer, ao patrão caberá o pagamento dos salários relativos ao período em que estaria garantida a estabilidade. Logo, se o empregador despede a obreira-gestante, imotivadamente, antes da licença, atrai para si a responsabilidade pelo pagamento de uma indenização substitutiva.

A licença-maternidade constitui um dos meios de proteção à mulher trabalhadora que, por motivos biológicos, necessita de descanso a fim de recuperar o desgaste físico-mental proveniente da gravidez e do parto.

A assistência ao filho recém-nascido também constitui uma das finalidades da concessão do direito da empregada-parturiente ao afastamento temporário do serviço. O amparo à maternidade possui caráter social. Como célula *mater* da sociedade, a família tem que ser preservada e, para isso, é necessário que a mãe esteja integralmente disponível para os cuidados indispensáveis ao filho, nos primeiros meses de vida, sobretudo para o aleitamento materno, tão incentivado pelos especialistas.

Atualmente, os meios de comunicação têm estimulado a amamentação, elevando-a à categoria de direito da criança, tornando-a, além de saudável, mais alegre e inteligente. Logo, como futuro cidadão, ao recém-nascido deve ser proporcionado o melhor. Eis, pois, o caráter social a que se destina a licença-maternidade.

“A licença-maternidade é instituto de ordem previdenciária (art. 18 da Lei n. 8.213/91). Cabe ao Instituto de Previdência Social reembolsar o patrão do *quantum* concedido e pago à empregada-gestante, no valor integral do salário (art. 72 da Lei n. 8.213/91 e art. 92 do Decreto n. 2.172/97). Portanto, o valor líquido pago à obreira, a título de salário-maternidade, é reduzido do montante das contribuições patronais recolhidas mensalmente ao INSS, calculadas sobre a folha de pagamento, no importe de 0,3%. O empregador é, pois, mero intermediário no pagamento deste auxílio.

Foi através da Lei n. 6.136, de 07.11.74 (DOU 08.11.74), que se transferiu o ônus do pagamento do salário-maternidade à Previdência Social.

O fato, pois, de constituir esse benefício uma licença remunerada pelo INSS, contribui para que a mulher não seja discriminada no ato da contratação, uma vez que o patrão obtém uma compensação, por ocasião do recolhimento das contribuições sobre as folhas de pagamento. A Lei Maior derradeira elasteceu os direitos da mulher que, na realidade, cumpre duas jornadas: na empresa, onde tem que zelar por ela, cumprindo horário, e no recesso do lar, onde, obrigatoriamente, tem que desempenhar as funções de mãe, amante, esposa, dona de casa, substituindo a doméstica absenteísta. A mulher gera o filho, do qual tudo se espera. Seu organismo, na maioria dos casos, é frágil, necessitando, de tal arte, do subsídio legal¹⁰.”

Quanto ao direito à amamentação, France Luz, em sua referida monografia, esclarece que, para assegurar à mulher trabalhadora o exercício de sua missão de mãe e garantir à criança, nos seus primeiros meses de vida, a alimentação materna que lhe permita um desenvolvimento normal e saudável, a legislação trabalhista concede à nutriz o direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar o filho, até que ele complete 6 (seis) meses. Esse período poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, se assim o exigir a saúde do filho (parágrafo único do art. 396 da CLT).

¹⁰ ANDRADE, Dárcio Guimarães de. Licença-maternidade e seu pagamento. In *ABMCJ em Revista*, 1. ed., Belo Horizonte: RTM, 2001.

Para que este direito ao descanso para amamentação do filho seja realmente respeitado, as empresas que possuam pelo menos 30 empregadas maiores de 16 anos são obrigadas a manter creches onde os filhos delas possam permanecer seguros e assistidos durante o tempo em que devam ser alimentados com o leite materno (§ 1º do art. 389 da CLT). Isso, para facilitar que a mãe amamente o filho mesmo durante a jornada de trabalho e sem prejuízo desta, ficando, ao mesmo tempo, despreocupada com relação à sua guarda enquanto desempenha suas funções.

A empresa pode também celebrar convênios com outras entidades públicas ou privadas que mantenham creches nas proximidades do local de trabalho e em condições de serem utilizadas (§ 2º do art. 389 da CLT). Esses locais, para que possam atender a sua finalidade, devem estar equipados com "...berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária". (art. 400 da CLT)

Ao concluir a sua monografia, a referida autora frisa que "a nossa legislação trabalhista, em geral, e com relação à mulher, em particular, é uma das mais evoluídas do mundo. Contudo, entre as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, que freqüentemente não são cumpridas, está aquela que diz respeito à manutenção de creches pelas empresas que tenham pelo menos 30 empregadas maiores de 16 anos."

Quanto ao gozo de intervalo para amamentação, dispõe o art. 396 da CLT:

"Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente."

Mostra o artigo um intervalo especial criado pelo legislador, destinado à amamentação do filho recém-nascido, notando-se que a norma é - acima de tudo - em favor da criança. É evidente que esses intervalos devem se mostrar em cada um dos turnos de trabalho, no horário em que for recomendável a amamentação e também não pode haver a soma dos dois intervalos para um único momento contínuo (30 min. + 30 min. = uma hora...). A lei visou, primordialmente, às necessidades do lactente.

Sobre o artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho, o professor José Luiz Ferreira Prunes, em sua obra *Salário sem Trabalho*, São Paulo, LTr Editora, 1976, afirma que as interrupções de duas meias horas deveriam obedecer ao horário conveniente para a criança. Pondera ainda o ilustre professor que "É de se indagar, contudo, se estes dois períodos são remunerados ou não pelo empregador." Como naquela ocasião, reafirmamos agora que se trata, como diz a própria lei, de descansos especiais, distintos na origem e destinação daqueles dados de forma comum pelo legislador. Orlando Gomes e Elson Gottschalk (*Curso de Direito do Trabalho*, 4ª edição, p. 388) afirmam claramente que estes intervalos são "...dois descansos especiais, de meia hora cada um, sem redução do salário".

O professor Prunes ainda faz menção a Eduardo Gabriel Saad (*Consolidação das Leis do Trabalho comentada*, LTr Editora, 1970, p. 134) que trazia à memória o fato que:

“Mulher que se ache sob a proteção do artigo marginado e que realiza, na empresa, trabalho encadeado a outro que não pode ser interrompido sem grave prejuízo para o serviço é, na maioria das vezes, despedida do emprego. Urge a organização de um programa realístico que proteja efetivamente a mulher gestante.”

Atualmente, ocorrendo este fato, impõe-se a multa do art. 401 da CLT.

Ainda é de se questionar sobre quem pode dilatar o referido período de 6 (seis) meses, já que até o sexto mês de vida da criança a mãe-empregada pode se afastar as duas meias horas. Não cremos que seja o médico da empresa quem irá autorizar, principalmente porque o atestado não é em razão de qualquer interesse da empregada, mas da criança. Esta não está vinculada à empresa de nenhuma maneira. Valentin Carrion (*Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, Ed. Revista dos Tribunais, 1975, p. 174) disse que “Autoridade competente é o médico oficial”, concordando, pois, com Russomano (*Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, 6ª edição, v. II, p. 590) quando este afirma que:

“...é preciso que se constate pela perícia a patente necessidade dessa prorrogação. E isto, é natural, só poderá ser apurado por médico. Mais ainda: por evidente analogia, por um médico oficial, que expedirá o atestado (arts. 392 e 395). Será tal atestado exibido à autoridade administrativa, à qual cabe a fiscalização das disposições desta Seção, na forma do art. 401. É a esta autoridade administrativa do Ministério do Trabalho, em face do prévio pronunciamento do médico em exercício de função pública, que competirá conceder a prorrogação aludida”.

Finalmente, o professor *Prunes* faz referência a Josefina Marpons que, discorrendo em seu estudo sobre “*La Mujer en el Trabajo*” (*Ediciones Ercilla*, Santiago do Chile, 1938, p. 162), informa que “...*Uruguay, Perú, Guatemala, México, Cuba, Chile y Brasil son, con la Argentina, las repúblicas americanas cuyas leyes respectivas facilitan realmente la amamentación de los hijos de las trabajadoras, ya que las existentes en Bolivia, Panamá, Venezuela, Santo Domingo, Ecuador y El Salvador, que se limitan a conceder dos o más descansos durante la jornada de las madres trabajadoras (de 15 a 30 minutos cada vez), sin imponer la obligatoriedad de instalar salas-cunas en los establecimientos comerciales, industriales (en Perú también en los agrícolas) que ocupan mujeres, exigirían a las madres trasladarse hasta su casa, por lo regular alejadas del barrio mercantil, o exige la intervención de otra persona que lleva al bebé no menos de dos veces por día, con bueno o mal tiempo, hasta donde trabaje la madre, inconvenientes éstos que, en general, se resuelven alimentando con mamadera al niño, es decir, poniendo en peligro su salud*”.

Ante esse quadro é de se ressaltar que, no Brasil, quando a empresa mantém creche, a empregada pode dispor de meia hora (dois períodos de meia hora) por dia no próprio local de trabalho ou, então, poderá se deslocar livremente até sua residência para atender o filho. Não é apenas o período estritamente necessário aos cuidados e alimentação natural da criança, mas o intervalo é também para repouso da mãe-empregada e é totalmente pago pelo empresário.

Entre as determinações de proteção à mulher, especialmente quando grávida ou tendo dado à luz, a Consolidação das Leis do Trabalho apresenta, também, disposição que é em benefício da criança, tendo estabelecido, através de Portaria do Ministério do Trabalho, as normas que se referem a locais especiais para amamentação e guarda dos filhos das empregadas. (Portaria DNSHT n. 1, de 15 de janeiro de 1969. DOU 24.01.1969).

10 - PROPOSTAS PARA A MODIFICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO - CRECHES

A amamentação é vista como parte dos papéis sociais das mulheres e é, atualmente, um aspecto muito afetado pelas condições do seu trabalho fora de casa.

No Brasil, atualmente, as trabalhadoras têm direito a quatro meses de licença-maternidade. Quando voltam ao trabalho, a lei prevê dois intervalos por dia, de meia hora cada um, para que elas amamentem o seu filho até que ele complete seis meses de idade. As empresas onde trabalham pelo menos 30 mulheres com 16 anos de idade ou mais devem prover um local apropriado para o cuidado dos filhos das trabalhadoras que estão sendo amamentados no próprio local de trabalho ou através de um acordo com uma creche.

No entanto, a maioria das mulheres trabalhadoras não consegue manter o aleitamento materno depois de voltar a trabalhar, principalmente pela distância entre o local de trabalho e a creche com a qual o empregador tem um convênio.

Em uma pesquisa, realizada na UNICAMP, pelo Centro de Pesquisas de Doenças Materno-Infantis de Campinas - CEMI CAMP sobre "Fatores associados à prática da amamentação exclusiva entre mulheres trabalhadoras" (Maria José M. Duarte Osis, Ellen Hardy, Lucilla E. Moreira Sandoval, Graciana Alves Duarte, Karla Simônia de Pádua) restou evidenciado que "mesmo se houvesse o forte desejo e determinação das mulheres amamentarem, sem a existência da creche e do apoio institucional no local de trabalho, as mulheres não teriam mantido o aleitamento após a licença-maternidade."

A *Revista VEJA*, em uma reportagem feita por Maurício Oliveira, em 16 de janeiro de 2002, sob o título "Entre o bebê e a carreira" informa que "a presença da mulher na linha de frente das corporações tornou a opção pela maternidade uma escolha cada vez mais difícil, sobretudo para aquelas que disputam posição de comando. Enquete feita pela consultoria KPMG com quarenta altas executivas, das quais 25 têm filhos, revela que as mulheres estão se sentindo pressionadas a reduzir o tempo de licença-maternidade, estipulado por lei em quatro meses. Muitas passaram a antecipar espontaneamente a volta. Como o exemplo vem de cima, a tendência aos poucos vai se espalhando também pelos cargos médios das empresas."

A pesquisa demonstra, no entanto, que na maioria das vezes a mulher se submete à estratégia por receio de perder espaço na empresa ou de ficar desatualizada, como se infere dos resultados da enquete sobre licença-maternidade feita pela consultoria KPMG com executivas.

Em entrevista concedida à *Revista ISTO É*, em 19 de junho de 2002, sob o título "Mulheres no limite", a advogada, escritora e feminista Rosiska Darcy de Oliveira, inquirida sobre o que achava do fato de que "algumas mulheres em cargos executivos andarem abrindo mão da licença-maternidade em razão do trabalho", respondeu que se tratava de "um absurdo, além de uma enorme falta de solidariedade. Primeiro,

porque é uma violência com elas mesmas. Afinal, se a mulher decide ter filhos, há de ser para criá-los. Segundo, porque a licença-maternidade foi uma das maiores conquistas das mulheres. Foi a primeira vez que houve um reconhecimento público de que as mulheres são diferentes dos homens, mas têm direitos iguais. Quando uma mulher renuncia à licença-maternidade, está levando ao extremo o faz-de-conta de que não é mulher.”

Estão em discussão, em Genebra, junto à OIT - Organização Internacional do Trabalho, possíveis alterações da Convenção n. 103, de 1952. Essa Convenção é uma discreta modificação da original, a Convenção n. 3 de 1919.

As convenções da OIT são cruciais porque muitos países, mesmo que não sejam signatários das convenções, as consideram como uma base para sua própria legislação.

Ademais, existe uma tendência dentro da OIT de não ampliar as conquistas das mulheres, determinando, por exemplo, como orientação a licença-maternidade paga de apenas 12 semanas! Menos do que o definido na Constituição brasileira que é de 120 dias, ou seja, 4 meses. Isso significaria praticamente nenhum avanço em 80 anos!

Os movimentos feministas devem lutar para que se inclua a recomendação de seis meses de licença-maternidade na nova convenção.

Tendo em vista que o problema ao pleno exercício do direito à amamentação e ao gozo da licença-maternidade está sendo motivo de discriminação no trabalho tanto da mulher operária quanto da mulher executiva de alto ou médio escalão e tendo em vista que tal matéria é assunto de política pública e que envolve uma questão que fere a cidadania da mulher brasileira e sendo esta uma questão de Justiça, formulamos uma proposta para a modificação da legislação trabalhista em favor da mulher visando à alteração dos artigos 389 e 399 da CLT que se referem à implantação de creches.

Sugerimos que seja alterado o artigo 389 e substituído o artigo 399 da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo ser encaminhada ao Congresso Nacional tal proposta com as seguintes recomendações:

As campanhas de estímulo ao aleitamento materno devem atuar no sentido de motivar, estimular nas mulheres o desejo de amamentarem, mesmo quando a gravidez seja apenas um projeto, uma possibilidade. Isso pode ser feito através da ênfase acerca dos benefícios da amamentação não só para os bebês mas também para as mães. A preocupação em gerar valores e expectativas positivas em relação ao aleitamento materno deve constituir parte de um processo educativo abrangente ao qual as empresas não poderão se furtar.

Focalizando-se especificamente as mulheres trabalhadoras que persistam no desejo de amamentar após a licença-maternidade, surge um impasse, pois a legislação em vigor não determina que, necessariamente, as empresas em que trabalhem 30 ou mais mulheres com mais de 16 anos de idade devam dispor de creche no local de trabalho, pois a lei permite que as empresas façam convênios com creches situadas em outros locais. Na prática, em qualquer lugar, ou seja, promovendo uma discriminação de forma indireta já que não tendo fácil acesso a essas creches, a mulher trabalhadora se vê impossibilitada de exercer o seu direito à amamentação.

Embora as empresas “cumpram a letra da lei” não cumprem “o espírito da lei”.

Em vista disso, se o próprio Estado e/ou outras instituições têm interesse em fomentar o aleitamento materno no enorme contingente de mulheres trabalhadoras, devem preocupar-se em criar condições objetivas para que as campanhas de incentivo possam ser bem sucedidas.

Finalmente, qualquer empresa que procure cumprir “o espírito da lei”, que protege as trabalhadoras que amamentam, deve promover o contínuo esclarecimento de seus funcionários acerca dessa lei e da maneira como ela tem sido cumprida pela empresa, através de creches próprias e/ou convênios que efetivamente possibilitem à lactante o exercício do seu direito à amamentação e à guarda de seus filhos. Ao contrário, na atual legislação, são meramente agraciadas pelo Ministro do Trabalho, com diploma de benemerência, aquelas empresas que organizam e mantêm creches e instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das suas instalações. Há que se atentar que, hodiernamente, não se pode contar com a generosidade de empresas nacionais ou multinacionais, pois, em plena era da globalização, o capital visa apenas ao lucro e não à filantropia.

O artigo 396 da CLT manda conceder à empregada dois descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o filho. É o pressuposto, no caso, de que a creche se encontra dentro dos muros da empresa. Se, porém, a empresa tiver usado da faculdade contida no § 2º do artigo 389, em sua atual redação, aqueles descansos especiais terão que ser dilatados a fim de permitir que a empregada possa ir à creche distrital amamentar o filho e retornar ao serviço.

Ainda na hipótese de que a empresa não tenha creche, nem tenha celebrado convênio nos termos do atual § 2º do art. 389, deve a empregada fazer jus ao ressarcimento de despesas que fizer devido ao descumprimento da norma legal pelo empregador.

As creches à disposição das empresas mediante convênio devem estar situadas à distância razoável, que a empregada possa percorrer a fim de amamentar o filho.

A nossa proposta é de que sejam suprimidos os §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT e a ele seja acrescido um inciso V, com a seguinte redação:

Art. 389. Toda empresa é obrigada:

V - a instalar, nos estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, local apropriado, onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação ou prestar tal serviço por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, ou de entidades sindicais que efetivamente possam prestar tais serviços, sob pena de incorrer em responsabilidade pelo ressarcimento de todas as despesas decorrentes do descumprimento da norma, sem prejuízo das sanções administrativas.

Outra proposta é de que seja substituído o art. 399 da CLT, pois na sua atual redação dispõe que: “O Ministro do Trabalho conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.”

Na luta pela não discriminação das mulheres no ambiente de trabalho, as empresas têm que ser estimuladas através de incentivos fiscais a cumprirem efetivamente as disposições legais e não apenas premiadas pelo seu cumprimento.

Finalmente, para que as empresas e empregadores que usufruem do trabalho feminino não se eximam de cumprir tais disposições legais, nem façam com que a lei se torne letra morta ou não discriminem o trabalho feminino em prol do masculino, a ABMCJ entende que devem ser concedidos incentivos fiscais similares ao disposto através do Decreto n. 95.247, de 17 de novembro de 1987, que regulamentou a Lei n. 7.619, de 30 de setembro de 1987, referente ao Vale-transporte.

Para tanto, nossa proposta é de que seja substituída a atual redação do artigo 399 da CLT, sugerindo-se a seguinte redação:

Art. 399. A pessoa jurídica empregadora que mantiver berçário ou creche, diretamente ou mediante convênios com instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, poderá deduzir do Imposto sobre a Renda devido, valor equivalente à aplicação da alíquota cabível do Imposto de Renda sobre o montante das despesas comprovadamente realizadas no período-base de competência, na forma em que dispuser Portaria da Secretaria da Receita Federal.

CONCLUSÃO

É certo que o direito constitui um importante trunfo na mão das autoridades legislativas e judiciárias, enquanto instrumento de combate às discriminações profissionais contra a mulher. E somente a consideração das diferenças sociais entre os sexos permitirá eliminar a distância existente entre a não-discriminação visada pelos textos e a discriminação ainda vivida em sociedade¹¹.

O encontro de mulheres em movimentos de reivindicação cria a consciência de uma responsabilidade coletiva mais ampla do que os limites da própria casa. A consciência política vai se constituindo aos poucos, e as mulheres vão se capacitando para entender diferentes problemas que não passam pela cabeça dos administradores, preocupados com obras suntuosas que perpetuam seus nomes, em detrimento da vida do povo¹².

Ademais, a necessidade da instalação de berçários e creches nas empresas que usufruem de mão-de-obra feminina hoje em dia se impõe cada vez mais, pois a interrupção das carreiras pelas mulheres, em virtude do nascimento de filhos, contribui para agravar o problema da desigualdade entre os sexos, já que, muitas vezes, devido a tais afastamentos, as mulheres perdem a oportunidade de uma progressão funcional.

As desigualdades devem ser diminuídas ou extirpadas, razão por que a alteração do artigo 389 e a substituição do artigo 399 da CLT se impõem, pois há que se admitir apenas a existência de discriminações positivas em relação à mulher, como o salário-maternidade.

¹¹ SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. A igualdade de tratamento homem-mulher no direito comunitário europeu. In *ABMCJ em Revista*, ano I, n. 1, Ed. RTM, 2001.

¹² MARQUES, Vânia. Ob. cit., p. 572.

O estímulo às empresas para que mantenham berçário ou creche não se volta apenas à questão de Justiça quanto à cidadania da mulher mas também à questão da infância desprotegida, pois, no Brasil, o acesso à comida, à casa, à educação e a roupas é uma situação experimentada plenamente por apenas 51% dos brasileiros de até seis anos de idade.

Urge que os movimentos feministas brasileiros continuem a lutar pela preservação da cidadania da mulher, por ser uma questão de Justiça, bem como se mobilizem para estimular a implantação de creches pelas empresas e para impedir que a licença-maternidade de quatro meses se transforme em uma daquelas leis revogadas pela vida real.

BIBLIOGRAFIA

- ANDRADE, Dárcio Guimarães de. Licença-maternidade e seu pagamento. *In ABMCJ em Revista*, ano I, n. 1, Ed. RTM, 2001.
- ASSIS, Ângela Prata Pace Silva de. A participação política da mulher brasileira. *In Mulher - Cinco Séculos de Desenvolvimento na América - Capítulo Brasil*, Belo Horizonte: O Lutador, 1999, p. 572.
- BARROS, Alice Monteiro de. *A Mulher e o Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 1995, p. 28.
- CESARINO Jr. *Consolidação das Leis do Trabalho*, 4. ed. atual. e amp., Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1956, pp. 379-80.
- GAZELE, Catarina Cecin. Os direitos civis da mulher - Cidadania. *In ABMCJ em Revista*, ano I, n. 1, Ed. RTM, p. 79.
- GOROVITZ, Gizela. O exercício do poder político e os direitos das mulheres. *In ABMCJ em Revista*, ano I, n. 1, Ed. RTM, pp. 134/135.
- KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones de Derecho del Trabajo*, 2. ed., Buenos Aires: Depalma, 1968.
- LOPES, Mônica Sette. Magistradas brasileiras e sua prática profissional. *In ABMCJ em Revista*, ano I, n. 1, Ed. RTM, 2001.
- LUZ, France. *O Trabalho da Mulher no Direito Brasileiro*, São Paulo: LTr, 1984.
- MARQUES, Vânia. A recuperação do passado e do presente como ressurreição da mulher. *In Mulher - Cinco Séculos de Desenvolvimento na América - Capítulo Brasil*, Belo Horizonte: O Lutador, 1999, p. 572.
- MIAILLE, Michel. Cidadania requer mobilização e protesto. *Jornal do Magistrado*, junho/2002.
- MELO, Liana. Mulheres no limite. *Revista ISTO É*, 19 de junho de 2002.

- OLIVEIRA, Maurício. Entre o bebê e a carreira. *Revista VEJA*, 16 de janeiro de 2002.
- OSIS, Maria José M. D. *et al.* Fatores associados à prática da amamentação exclusiva entre mulheres trabalhadoras. *UNICAMP*, Centro de Pesquisas de Doenças Materno-Infantis de Campinas - CEMI CAMP.
- PEIXOTO, Mônica Bernardes. Mulher - valor em construção. *Revista da Faculdade Milton Campos*, v. 7, 2000.
- PERROT, Michelle. *Dramas e Conflitos Familiares*, p. 285.
- PRUNES, José Luiz Ferreira. *Salário sem Trabalho*, São Paulo: LTr Editora, 1976.
- RODRIGUES, João Batista Cascudo. *A Mulher Brasileira - Direitos Políticos e Cíveis*, 3ª ed., Brasília, 1993.
- SÉGURET, Marie-Claire. *Mejorarán algún día las condiciones de trabajo de las mujeres?* *Revista Internacional del Trabajo, Ginebra*, v. 102, ene./mar. 1983, p. 413.
- SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. A igualdade de tratamento homem-mulher no direito comunitário europeu. *ABMCJ em Revista*, 1. ed., Belo Horizonte: RTM, 2001.
- SULLEROT, Evelyne. *Igualdade de remuneración entre hombres y mujeres en los Estados de Europa miembros de la CEE. Las trabajadoras y la Sociedad*, Ginebra, 1976, p. 102.
- SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S. *Instituições de Direito do Trabalho*, 8ª ed. ampl. e atual., Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981, v. II, pp. 842 e seguintes.
- TERREL, Katherine. *Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres*. *Revista Internacional del Trabajo, Ginebra*, 1993, v. 112, n. 1.
- VALTICOS, Nicolas. *Droit International du Travail*, 2. ed., Paris: Dalloz, 1983, p. 446.
- VERSIANI, Carlos; AGUILAR FILHO, Jehú Pinto de; MALUF, Sâmia Nagib. Mulher na América - Visão empresarial. *In Mulher - Cinco Séculos de Desenvolvimento na América - Capítulo Brasil*, Belo Horizonte: O Lutador, 1999.
- VERUCCI, Florisa. A mulher no Direito de Família brasileiro - Uma história que não acabou. *In Mulher - Cinco Séculos de Desenvolvimento na América - Capítulo Brasil*, Belo Horizonte: O Lutador, 1999, pp. 284/286.
- VOGEL-POLSKY, Eliane. *Los programas de acción positiva em provecho de las mujeres, 1. Análisis teórico*. *Revista Internacional del Trabajo, Ginebra*, abr./jun. 1985, c.104, n. 2, p. 236.