

COLEÇÃO

**DIREITOS  
FUNDAMENTAIS  
E JUSTIÇA**

**PROTEÇÃO DO  
TRABALHO DA  
MULHER**



AUTORIA  
**OCÉLIO DE JESÚS C. MORAIS**



COLEÇÃO

**DIREITOS  
FUNDAMENTAIS  
E JUSTIÇA**

**PROTEÇÃO DO  
TRABALHO DA  
MULHER**

**2023**



LTr Editora Ltda.

© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571  
CEP 01224-003  
São Paulo, SP — Brasil  
Fone (11) 2167-1101  
www.ltr.com.br  
Junho, 2023

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: RLUX  
Projeto de capa: DANILO REBELLO  
Impressão: LOG & PRINT GRÁFICA E LOGÍSTICA

Versão impressa — LTr 6410.1 — ISBN 978-65-5883-229-4  
Versão digital — LTr 9893.0 — ISBN 978-65-5883-230-0

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

---

Morais, Océlio de Jesús C.  
Direitos fundamentais e justiça [livro eletrônico] : proteção  
do trabalho da mulher / Océlio de Jesús C. Moraes. — 1. ed. —  
São Paulo : LTr Editora, 2023. — (Premium Series)  
ebook

Bibliografia.  
ISBN 978-65-5883-230-0

1. Direito constitucional 2. Direito do trabalho  
3. Direitos fundamentais. 4. Mulher — Direito. I. Título. II. Série.

23-149424

CDD-342:331

Índice para catálogo sistemático:

1. Direito constitucional do trabalho 342:331

Eliane de Freitas Leite — Bibliotecária — CRB 8/8415

## SUMÁRIO

<b>DUAS PALAVRAS DO AUTOR.....</b>	<b>9</b>
<b>TÓPICO 01 – PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NA CONSTITUIÇÃO DE 1988.....</b>	<b>11</b>
1.1. Princípio ético-moral da proteção do trabalho da mulher.....	13
1.2. Princípio humanista na DUDH da proteção do trabalho da mulher .....	15
1.3. Proteção do trabalho da mulher na Constituição.....	17
1.3.1. Proteção do mercado de trabalho.....	18
1.3.2. Trabalho da mulher na política.....	21
1.3.3. Trabalho da mulher nas Forças Armadas .....	22
1.3.4. Trabalho da policial civil feminina .....	23
1.3.5. Trabalho da mulher advogada .....	25
<b>TÓPICO 02 – PROTEÇÃO DO TRABALHO MULHER NA CLT .....</b>	<b>29</b>
2.1. Fundamento da proteção do trabalho da mulher na CLT .....	31

2.2. Proteção para corrigir distorções.....	33
2.3. Proteção especial à maternidade .....	35
<b>TÓPICO 03 – PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NAS CONVENÇÕES DA OIT .....</b>	<b>39</b>
3.1. Natureza dos Tratados e Convenções. ....	41
3.2. Convenções fundamentais e prioritárias da OIT .....	44
3.3. Convenções protetivas do trabalho da mulher .....	47
3.4. Proteção do trabalho da mulher na Convenção Interamericana de Belém do Pará.....	54
<b>TÓPICO 04 – PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NO STF .....</b>	<b>57</b>
4.1. Objeto constitucional da ADI e da ADC.....	59
4.2. Proteção dos direitos da mulher na CLT, depois das ADI .....	63
4.2.1. ADIN 1.721 (Aposentadoria espontânea na iniciativa privada) .....	64
4.2.2. ADI 1.770.3 (Aposentadoria espontânea na administração pública indireta).....	64
4.2.3. ADI 5938 (Proteção da empregada na gravidez e na lactação) .....	65
4.2.4. ADI 6327 (Licença-maternidade a partir da alta hospitalar) .....	67

<b>TÓPICO 05 – PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER NA COMUNIDADE EUROPEIA.....</b>	<b>71</b>
5.1. Direitos da Mulher no Tratado de Roma.....	75
5.1.1. Igualdade entre homens e mulheres	76
5.1.2. Garantia de iguais oportunidades .....	78
5.1.3. Garantias da Lei-quadro .....	80
5.1.4. Proteção dos direitos da mulher em todos os domínios .....	82
5.1.5. Proteção do Trabalho da Mulher. ....	83
5.1.6. Proteção da maternidade.....	85
5.2. Direitos da mulher no Tratado de Lisboa....	87
5.2.1. Competências da União Europeia ...	87
5.2.2. Fundamentos, valores e objetivos da União.....	90
5.2.3. Economia social e proteção de qualidade .....	92
5.2.4. Regras mínimas de proteção aos direitos .....	94
<b>TÓPICO 06 – NOTAS FINAIS .....</b>	<b>97</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>105</b>





## DUAS PALAVRAS DO AUTOR

Com esse título, iniciamos um novo conceito de livro, a “Série LTr Premium”, a qual adota um título permanente (Direitos Fundamentais e Justiça), contudo, será editada pela seleção de temas relevantes à sociedade brasileira.

A “*Premium Series*” consistirá na edição de “livros-opúsculos”, cujo objetivo – a partir das decisões vinculantes com repercussão geral – é oferecer conteúdo jurídico e científico temáticos que atendam as diversas áreas do conhecimento acadêmico, explicando didaticamente o sentido e o efeito prático da decisão na vida social.

Considera-se uma obra-desafio de grande relevância, porque as decisões temáticas vinculantes da justiça, relativas aos direitos humanos fundamentais, repercutem diretamente nos ensinamentos jurídicos, na formação

dos novos profissionais, nas carreiras jurídicas e na cultura jurídica, bem como nos vários aspectos da vida em sociedade.

Esta obra inaugural da “Série LTr Premium” aborda o tema “*Proteção do trabalho da mulher*”, dividida em quatro tópicos: proteção do trabalho da mulher na Constituição de 1988; proteção do trabalho na CLT; proteção do trabalho da mulher nas Convenções da OIT; proteção do trabalho da mulher no STF, e proteção do trabalho da mulher no tratado que estabelece uma nova constituição para a União Europeia.

É nosso compromisso, a par dos “*legal cases*”, sermos fiéis e objetivos, com linguagem, inclusive, na transmissão dos conteúdos que dominam o novo universo do sistema jurídico brasileiro.

**Océlio de Jesús C. Morais**

*Pesquisador do programa de mestrado em Direitos Fundamentais da Universidade da Amazônia e Juiz Titular da 11ª Vara do TRT 8ª região.*

**TÓPICO 01**

**PROTEÇÃO DO  
TRABALHO DA MULHER  
NA CONSTITUIÇÃO DE 1988**



**T**oda sociedade verdadeiramente livre adota compromissos humanistas como fundamento ou razão da sua existência – e aqui está localizado o princípio ético-moral de qualquer declaração de direitos humanos – partindo não da retórica do direito, mas da efetividade de direitos e liberdades que tornem as pessoas iguais e potencialmente realizáveis em seus objetivos.

### ***1.1. Princípio ético-moral da proteção do trabalho da mulher***

O princípio ético-moral, portanto, é o que deve definir o caráter das leis e da Constituição de uma sociedade, igualmente vinculando as pessoas nas relações interpessoais, porque é a vinculação obrigatória que se torna o mecanismo de controle das condutas humanas.

Então, quando um direito é reconhecido formalmente pelas leis e pela Constituição,

parte-se do pressuposto de que a sociedade sem garantia de direitos e liberdades equivale à sociedade injusta e desigual sob todos os aspectos.

Mas, não basta a previsão dos direitos e liberdades; é preciso a sua garantia, pois, do contrário – como já advertido há mais de três séculos no art. 16º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, – a “sociedade em que não esteja assegurada a garantia dos direitos nem estabelecida a separação dos poderes não tem Constituição.”

É nessa perspectiva de princípios que devem ser reconhecidos, compreendidos e efetivados os direitos e liberdades da mulher, a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e das suas leis específicas – princípios de humanização e igualização de direitos inspirados na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, a qual adota diversos pilares humanistas, dos quais em especial são aqui destacados ao interesse do nosso estudo.

## ***1.2. Princípio humanista na DUDH da proteção do trabalho da mulher***

Um, a declaração universal de “fé nos direitos fundamentais do ser humano, na dignidade e no valor da pessoa humana”; outro, a declaração de fé “no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos do homem e da mulher.”

O princípio da igualdade de direitos chama a atenção para uma verdade especial, que está à vista de todos, mas muitos a ignoram, porque estão atrelados à visão estrutural discriminatória que é história: significa, o princípio da igualdade entre homens e mulheres, que a mulher tem um papel tão importante quanto ao do homem na sociedade, enquanto destinatários iguais das garantias e dos direitos fundamentais. No meu ensaio “Humanismo: e depois de ontem...” (2021, p. 29) destaquei que

A qualificação como direitos fundamentais amplia conceitualmente o espírito teológico da visão huma-

nista que agora se reconhece aos direitos humanos e às liberdades, declaração formal importantíssima que condensa, em si, um forte apelo político às Nações, a fim de que assim se concebem e respeitem os direitos humanos no âmbito de seus sistemas jurídicos.

O princípio humanista imperativo dos direitos fundamentais, aqui, é de que – à luz do art. 7º da Declaração Universal – homem e mulher “são iguais perante a lei” e, por isso, “têm direitos, sem qualquer distinção”, do que também decorre, “a igual proteção da lei (...) contra qualquer discriminação”.

Esses princípios humanistas da Declaração Universal foram incorporados pela Constituição brasileira de 1988, conforme pode-se observar, por exemplo, no título dos Direitos e Garantias Fundamentais, que cuida dos direitos e deveres individuais e coletivos; e no título da ordem social, no que diz respeito à inclusão previdenciária da mulher.



Os direitos e deveres individuais e coletivos incluídos no título dos direitos e garantias fundamentais compõem o coração dos direitos e liberdades da pessoa humana na Constituição Republicana de 1988, natureza tão substancialmente fundamental que não se admite emenda à Constituição tendente a abolir os direitos e garantias individuais. Essa é uma barreira constitucional intransponível, pelo menos do ponto de vista teórico da vontade e normativa da Constituição, prevista no inciso IV do § 4º do art. 60.

### ***1.3. Proteção do trabalho da mulher na Constituição***

A Constituição de 1988 parte do princípio de direito universal, segundo o qual toda pessoa humana “é igual perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, por isso, têm a garantia de que os direitos à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º) não serão violados. Além disso e de todos os direitos sociais fundamentais enunciados aos trabalhadores em

geral, no que se refere à mulher, especificamente, são reconhecidos e protegidos os direitos e garantias fundamentais e diversos outros direitos, por exemplo:

### **1.3.1. Proteção do mercado de trabalho**

Este direito social fundamental está previsto no inciso XX do art. 7º – “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.

A proteção constitucional do mercado de trabalho da mulher é integrado por um conjunto sistêmico de leis, a partir da matriz constitucional. A Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022 institui o “Programa Emprega + Mulheres” e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, mas também implementam importantes regras protetivas à mulher, notadamente para prevenir casos de assédio e para estimular a contratação e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho.

No que se refere às medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual

e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, a Lei n. 14.457/2022 altera as atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, inclusive passando à nova denominação (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio), precisamente com o objetivo da prevenção e combate ao assédio sexual no mundo de trabalho.

O princípio protetivo é o respeito às mulheres, a partir da garantia da “promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho” (art. 2º), I, por exemplo, com a “inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas”.

Para a implementação desse objetivo geral, a lei denominada “Programa Emprega + Mulheres” também prevê a flexibilização do regime de trabalho da mulher, por exem-

plo, com a adoção do “teletrabalho; regime de tempo parcial; regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas; jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir; antecipação de férias individuais; horários de entrada e de saída flexíveis; e a flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade”, conforme prevista na Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008.

Ao criar o “Programa Empresa Cidadã”, destinado à prorrogação da licença-maternidade, mediante concessão de incentivo fiscal, a Lei n. 11.770/2008 estimula as empresas à adesão ao referido programa, o qual, dentre outras vantagens protetivas aos direitos trabalhistas da mulher, prorroga por 60 dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da Constituição vigente: “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”.

### **1.3.2. Trabalho da mulher na política**

Esse direito fundamental é de natureza política, estando previsto no Título IV, mas é bem recente, eis que reconhecido apenas em 2022 pela Emenda Constitucional n. 117, cujo objetivo é “a criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres”.

Para implementar esses programas de promoção e difusão e para efetividade desse direito político fundamental da mulher, os partidos políticos são obrigados a aplicar no mínimo 5% (cinco por cento) dos recursos do fundo partidário. A Lei n. 9.086, de 19 de setembro de 1995, que institui o Estatuto dos Partidos Políticos brasileiros, no que se refere à mulher, exige que no estatuto deve conter, dentre outras, normas sobre “prevenção, repressão e combate à violência política contra a mulher”.

E a Lei n. 14.291, de 31 de janeiro de 2022, torna obrigatória a reserva de 30% do tempo total disponível para o partido político,

à promoção e à difusão da participação política das mulheres.

### **1.3.3. Trabalho da mulher nas Forças Armadas**

A Constituição vigente (§ 2º do art. 143) não inclui as mulheres no serviço militar obrigatório em tempo de paz – obrigatoriedade exclusiva aos homens –, contudo, estão sujeitas como os eclesiásticos “a outros encargos que a lei lhes atribuir.”

Embora estejam isentas do serviço militar obrigatório em tempos de paz, as mulheres podem ingressar voluntariamente nas Forças Armadas, seja pelo serviço temporário ou pelo concurso público, integrando-se à carreira militar.

No ambiente militar, homens e mulheres recebem e ficam sujeitos à mesma instrução e formação básica militar. Isso significa que são iguais os cargos e funções, dependendo dos postos que ocupam, gerando, assim,

iguais salários, equivalentes aos respectivos postos.

Aplicam-se à carreira militar, por exemplo, as leis protetivas aos direitos relativos à maternidade e à prevenção de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da carreira militar feminina.

#### **1.3.4. Trabalho da policial civil feminina**

O serviço na Polícia Civil não é obrigatório aos homens e nem às mulheres, constituindo-se numa opção aberta no mercado de trabalho aos respectivos gêneros, sem discriminação ou sem preconceitos de origem, raça, sexo e cor e quaisquer outras formas de discriminação.

De modo igual ao homem, o ingresso – para trabalhar na Polícia Civil feminina – deve ser por meio de concurso público de prova e títulos, inclusive nas etapas obrigatórias relativas às aptidões ou testes físicos

e psicológicos. Conforme edital do concurso, o trabalho da mulher na Polícia Civil pode ser, conforme aprovação no concurso público, para os seguintes cargos:

**(A) Delegada de Polícia Civil**, tendo como tarefas ou atribuições de competências a coordenação, a supervisão e o planejamento de operações e investigações ou ainda trabalho administrativo);

**(B) Escrivã de Polícia Civil**, executando trabalho burocrático da delegacia, por exemplo, acompanhando inquéritos policiais;

**(C) Investigadora de Polícia Civil**, com investidura para realizar as investigações e coleta de provas dos ilícitas de qualquer natureza; e

**(D) Perita Criminal de Polícia Civil**, que é a perita responsável pela análise das cenas de crime com o objetivo de obter a prova técnica idônea ao esclarecimento do crime). Igualmente são aplicáveis à carreira feminina na Polícia Civil, as



leis protetivas aos direitos relativos à maternidade e à prevenção de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da carreira militar feminina.

### **1.3.5. Trabalho da mulher advogada**

“O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”, dispõe o art. 133 da Constituição vigente, destacando a advocacia como uma das funções essenciais da Justiça brasileira.

O trabalho da mulher advogada, quanto às suas prerrogativas, são bem mais amplas do que os direitos de prerrogativas destinados e reconhecidos aos advogados. Em qualquer esfera – seja na advocacia pública (por exemplo, nas carreiras na advocacia-geral da União ou dos Estados ou dos Municípios), seja na Defensoria Pública ou na advocacia privada – à mulher advogada são

conferidos outros direitos que visam protegê-la, dada a condição de gênero feminino, direitos não podem e nem devem ser confundidos com ideologização na lei.

As prerrogativas específicas da advogada mulher têm um *telos* social relevante, à medida que a condição da mulher, como profissional e como mãe, dela sempre exigiu maior sobrecarga de trabalho, dadas essas circunstâncias.

Nesse sentido, o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil (Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994), no capítulo dos ‘Direitos dos advogados’, garante à advogada direitos especiais justificados pela maternidade. Na categoria de direitos de gênero, conforme postos no art. 7º-A do Estatuto da Ordem, com redação pela Lei n. 13.363/2016, encontram-se:

**(A)** na qualidade de advogada gestante: a advogada mulher tem o direito à “entrada em tribunais sem ser submetida a detectores de metais e aparelhos de raios X e reserva de vaga em garagens dos fóruns dos tribunais”;

**(B)** na condição de lactante, adotante ou que der à luz, a advogada mulher tem direito de “acesso a creche, onde houver, ou a local adequado ao atendimento das necessidades do bebê”;

**(C)** na condição gestante, lactante, adotante ou que der à luz, a advogada mulher tem “preferência na ordem das sustentações orais e das audiências a serem realizadas a cada dia, mediante comprovação de sua condição”;

**(D)** na qualidade de adotante ou que der à luz, a advogada mulher tem direito à “suspensão de prazos processuais quando for a única patrona da causa, desde que haja notificação por escrito ao cliente.”

Todos esses direitos especiais são inerentes à advogada gestante ou lactante, ressalta-se. E são garantidos apenas “enquanto perdurar, respectivamente, o estado gravídico ou o período de amamentação”, conforme a ressalva prevista no § 1º do art. 7º-A do Estatuto da Ordem.

Ainda atrelada à condição de gestante ou lactante, pelo parto ou pela concessão de adoção, a advogada mulher tem o direito, – mas desde que seja a única patrona responsável da causa – à suspensão do processo pelo prazo de 30 dias úteis.

Conta-se, a suspensão do processo, “a partir da data do parto ou da concessão da adoção, mediante apresentação de certidão de nascimento ou documento similar que comprove a realização do parto, ou de termo judicial que tenha concedido a adoção, desde que haja notificação ao cliente”, segundo previsão do § 6º, inciso IX do art. 313 do CPC.

Esse feixe de direitos promove o respeito à dignidade do trabalho da mulher advogada, projetando especial garantia à assistência maternal ao nascituro ou ao bebê recém-nascido, enquanto permanecer o estado gravídico ou o período de amamentação.