

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO**

Claudia Denise Barboza de Lima

**A PROTEÇÃO À MULHER NO DIREITO DO TRABALHO E OS IMPACTOS DA
REFORMA TRABALHISTA**

Santa Cruz do Sul
2019

Claudia Denise Barboza de Lima

**A PROTEÇÃO À MULHER NO DIREITO DO TRABALHO E OS IMPACTOS DA
REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de
Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para
obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientadora: Prof.^a Ms. Suzete da Silva Reis

Santa Cruz do Sul

2019

RESUMO

A presente pesquisa tem como proposta analisar, por meio da literatura disponível, as ações implementadas para a proteção da mulher no âmbito do Direito do Trabalho, bem como os impactos causados pela reforma trabalhista. A idéia é trazer à tona o debate em relação a essas medidas protetivas e expor as regras que versam sobre o trabalho feminino. Para tanto, primeiramente é feito um breve histórico sobre a presença da mulher no mercado de trabalho, a desigualdade de gênero, as ações discriminatórias e as medidas protetivas femininas. Num segundo momento faz-se um relato sobre o surgimento do Direito do Trabalho no mundo, indo até a evolução das regras trabalhistas no Brasil, com a criação de leis de proteção às trabalhadoras para que tivessem uma vida digna. Abordam-se, ainda, assuntos associados às diferenças entre as civilizações em relação à desigualdade de gênero, à discriminação contra a mulher e ao surgimento das primeiras medidas de proteção. Além do mais, enfatiza-se as peculiaridades que diferenciam o trabalho da mulher, como a proteção à maternidade (licença-gestante e licença-adoicante), a prorrogação da licença maternidade e a repercussão da reforma trabalhista, por meio da Lei 13.467/2017. Busca-se, também, avaliar os métodos, locais e as regras que modificaram o trabalho da mulher, como, por exemplo, as atividades insalubres para as gestantes e lactantes, os períodos de amamentação e a possibilidade de negociação direta entre empregada e empregador. Para se alcançar os objetivos propostos, a metodologia empregada consiste em uma pesquisa bibliográfica, por meio do método dedutivo, quando foram realizadas leituras, análises e interpretações de artigos, doutrinas, jurisprudências e leis publicadas em livros e na internet que abordam esses temas, como o instituto de tentar responder o seguinte problema de pesquisa: como ocorre a discriminação contra as mulheres e a desigualdade de gênero nas relações de trabalho e qual o caminho na busca por melhorias?

Palavras-chave: Discriminação. Direito do Trabalho. Gênero. Mulher. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

The present research has a proposal analyze, by means of available literature, the actions implemented for the protection of women in the scope of Labor Law, as well as the impacts caused by labor reform. The idea is to bring up the debate in relation to these protective measures and expose the rules that versify about the female work. Therefore, first it is made a brief history about the presence of women in the labor market, the inequality of genre, the discriminatory actions and the female protective measures. In a second moment, it is made an account about the emergence of labor law in the world, going until the evolution of labor rules in Brazil, with the creation of laws of protect to workers for that they had a dignified life. Approach, still, subjects associated to differences between the civilizations in relation to inequality of genre, to discrimination against the women and to emergence of first protection measures. Furthermore, it is emphasized the peculiarities that differentiate the work of women, as protection to maternity (maternity-leave and license-adopter), the extension of maternity leave and the repercussion of labor reform, through Law 13467/17. However, also, evaluate the methods, places and the rules that changed the work of woman, as, for example, the unhealthy activities to the pregnant and lactating, the periods of breast-feeding and the possibility of direct negotiation between employee and the employer. To achieve the proposed objectives, the methodology employed consists in a bibliographical research, by means of deductive method, when were readings performed, analysis and interpretation of articles, doctrines, jurisprudence, and laws published in books and the internet that approach these themes, with the intention of trying to answer the following research problem: how does discrimination against women and of genre in the work relationships and what the way in the search for improvements?

Keywords: Discrimination. Labor Law. Genre. Woman. Labor reform.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	05
2	A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	08
2.1	A evolução das regras trabalhistas no Brasil.....	15
2.2	A presença da mulher no mercado de trabalho	18
2.3	A discriminação da mulher nas relações de trabalho	21
3	INSTITUTOS DE PROTEÇÃO À MULHER NO DIREITO DO TRABALHO	27
3.1	Proteção à maternidade	27
3.1.1	Estabilidade da gestante e da adotante	37
3.2	Prorrogação da licença-maternidade	39
4	O TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA	43
4.1	Métodos e locais de trabalho da mulher.....	47
4.2	Atividades insalubres.....	50
4.3	A Reforma trabalhista no trabalho feminino.....	53
5	CONCLUSÃO.....	63
	REFERÊNCIAS	67

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo geral fazer uma análise, através da literatura disponível, das ações protetivas implementadas para beneficiar as mulheres na esfera do Direito do Trabalho, assim como os impactos que foram provocados pela reforma trabalhista, instituída por meio da Lei 13.467/2017. Decorre que a referida Lei trouxe mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passando a vigorar no país a partir de 11 de novembro do mesmo ano. Diante disso, a idéia é trazer à tona o debate acerca dessas medidas protetivas e expor as regras que versam sobre o trabalho feminino, uma vez que a reforma trabalhista de 2017 apresentou significativas alterações em relação ao trabalho da mulher.

Nessa perspectiva, essa pesquisa faz um breve relato histórico sobre a evolução da inserção das mulheres no mercado de trabalho, descrevendo como surgiu o Direito do Trabalho e as razões pelas quais as legislações foram criadas. É interessante frisar que o Direito do Trabalho se configurou em uma vitória da humanidade ao longo da história, uma vez que instituiu direitos fundamentais para melhores condições de vida dos trabalhadores, evitando que os abusos do capital prejudicassem os membros da sociedade menos favorecidos. Entretanto, torna-se necessário, ao mesmo tempo, também pensar no crescimento da matéria, pois esse ramo do Direito é bastante dinâmico, uma vez que as mudanças nas condições de trabalho são muito frequentes, sendo indispensável conhecer a evolução da história para entender as questões da atualidade. Em outras palavras, significa dizer que o Direito do Trabalho altera suas normas constantemente para conseguir se adequar à modernidade e as constantes transformações mercadológicas.

Assim sendo, analisar a trajetória da mulher na busca dos seus direitos representa debater as normas que regem o trabalho feminino que cada vez mais integra a igualdade de gênero. Trata-se, portanto, de um tema demais discutido na sociedade, que a cada dia tem um novo entendimento e uma nova regra que possibilita que a mulher tenha o seu espaço garantido. Essas mudanças vêm ocorrendo desde que o trabalho feminino se destacou no Brasil, entre 1850 e 1950. Foi nesse período, chamado de industrial, que as mulheres se integraram ao setor fabril e a mão de obra feminina passou a ocupar espaço. Entretanto, foi nessa época que surgiram também os salários e os contratos de trabalho, onde os empresários

davam preferência para as mulheres que aceitavam salários inferiores ao dos homens, porém para exercer as mesmas funções, sujeitando-se a jornadas exaustivas de 14 a 16 horas diárias, mas com baixos salários, revelando uma explícita desigualdade de gênero no âmbito do trabalho.

Diante do exposto, o presente trabalho tem como objetivos específicos, buscar obter o conhecimento acerca das regras trabalhistas de proteção à mulher, tentar apresentar o caminho percorrido pelas mulheres em busca de igualdade, reconhecer a importância das proteções à mulher no âmbito trabalhista para que não haja discriminação, assim como propõe fazer uma análise sobre as mudanças nas leis que constantemente são alteradas para se adequar a atualidade e melhorar as relações de trabalho.

Do ponto de vista de organização, o presente estudo foi dividido em três momentos. Na primeira abordagem é realizada um levantamento sobre os países onde surgiram as primeiras regras trabalhistas e como que essas normas apontaram aqui no Brasil, passando também por um olhar nas culturas e civilizações, no sentido de tentar demonstrar suas diferenças em relação às mulheres. Avalia-se, aqui, as relações de trabalho, a discriminação de gênero, a submissão das mulheres desvalorizadas por suas famílias e abusadas pelo empregador, assim como o surgimento das leis trabalhistas no mundo e no Brasil, para então se chegar à inserção da mulher no mercado de trabalho e como as ações protetivas femininas foram sendo aplicadas.

Numa segunda etapa estão apresentadas as peculiaridades que envolvem o trabalho da mulher e que são indispensáveis para uma vida saudável. Nesse contexto entram a proteção à maternidade, a licença-gestante estendida à adotante, dentre outros entendimentos, bem como os avanços consideráveis de proteção à gestante e sua família. Sobre o salário-maternidade, ressalta-se que se trata de um benefício que é pago pela Previdência Social, justamente para evitar a discriminação no momento da contratação da mulher, algo que provavelmente aconteceria caso a remuneração deste período ficasse por conta do empregador. No entanto, busca-se entender como que, mesmo com essa proteção à maternidade e essa constatação as mulheres, após o período de estabilidade, ainda continuam sendo demitidas, ou seja, as medidas que eram para ser protetivas, em alguns casos, acabam por gerar discriminação.

Já o assunto da terceira abordagem retrata o trabalho da mulher e a reforma trabalhista, onde traz uma apresentação da mais recente mudança no Direito do Trabalho. Assim sendo, é feito um breve comentário sobre a repercussão dessa Lei que, em um ponto, estabelece as negociações diretas entre empregador e empregado. Da mesma forma, faz-se uma exposição acerca dos métodos, locais de trabalho da mulher, obrigações das empresas para que as mulheres trabalhem em lugares saudáveis, atividades insalubres e mudanças que foram adotadas nas regras do trabalho feminino.

Por fim, ressalta-se que em todos os capítulos foram analisados doutrinas, jurisprudências e dispositivos legais correspondentes à matéria. Tal mecanismo foi empregado para se tentar buscar informações precisas e verídicas, no sentido de procurar evidenciar os problemas atuais e de que forma o ordenamento jurídico atua com todo o amparo legal.

Para se alcançar os objetivos propostos, a metodologia empregada consiste em uma pesquisa bibliográfica, por meio do método dedutivo, quando foram realizadas leituras, análises e interpretações de artigos, doutrinas, jurisprudências e leis publicadas em livros e na internet que abordam esses temas, como o instituto de tentar responder o seguinte problema de pesquisa: como ocorre a discriminação contra as mulheres e a desigualdade de gênero nas relações de trabalho e qual o caminho na busca por melhorias?

2 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Analisando o Direito do Trabalho, é preciso pensar no crescimento da matéria. Nesse sentido, Martins (2014, p. 3) ressalta que esse ramo do Direito é muito dinâmico e que as mudanças nas condições de trabalho são muito frequentes, sendo, para tanto, indispensável conhecer a evolução da história para entender as questões da atualidade. No capítulo a seguir, serão apresentados tópicos da história do Direito Trabalho, a vida dos trabalhadores antes das regras trabalhistas, as condições de trabalho e como essas regras foram surgindo primeiramente na Europa e mais tarde no Brasil. Como o objeto de estudo do presente trabalho foi a discriminação das mulheres quanto à inserção delas no mercado de trabalho e suas proteções, o auxílio das doutrinas mencionadas foram de extrema importância para esta análise. Assim sendo, a partir desse momento inicia-se a apresentação.

Martins (2014, p. 3-4) revela que, na Bíblia, o trabalho foi considerado punição, pois Adão, em consequência de comer o fruto proibido, como castigo, teve de trabalhar. Trabalho vem do latim *tripalium*, em caráter uma ferramenta de tortura, como uma canga para usar nos animais no trabalho da lavoura para colheitas. Platão e Aristóteles deduziram que a dignidade do homem era baseada em negócios na metrópole por meio da palavra. Quem fazia o trabalho braçal eram os escravos, que desempenhavam as práticas servisais, enquanto as atividades nobres ficavam com outras pessoas. (MARTINS, 2014, p. 4)

Em Roma, o trabalho era visto como degradante, uma vez que os escravos é que faziam o trabalho bruto. Dessa forma, Martins (2014, p. 4) relata que estes eram considerados coisa na Lex Aquilia (284 a. C.). O referido autor disse, ainda, que a escravidão foi o primeiro sistema de trabalho e que o escravo era usado até sua morte ou na medida em que conseguisse sair dessa situação. Porém, sem direito algum, muito menos trabalhista.

No mesmo entendimento Garcia (2018, p. 1) conta que o trabalhador era visto como coisa, sem direitos. Na antiguidade, no pensamento clássico grego, o trabalho era visto como um castigo. Platão e Aristóteles não consideravam que o trabalho daria dignidade ao homem.

Os servos, na época do feudalismo, entregavam parte da produção rural pelo uso da terra e pela proteção recebida dos senhores feudais. Nesse aspecto, Garcia (2018, p. 1-2) revela que o senhor feudal dava proteção militar e política aos servos

que não possuíam liberdade. De acordo com Nascimento (2010, p. 39), não havia nenhum direito ao trabalhador, pois era o patrão quem designava as circunstâncias de trabalho dos empregados. A relação de trabalho era livre em concordância das partes, mas o patrão era quem determinava as regras. Como nunca houve contrato redigido, poderia acabar ou mudar a relação de trabalho como quisesse.

O direito do trabalho nasceu do resultado de um assunto social antecipado pela Revolução Industrial no século XVIII e da atitude humanista, que dispôs assegurar a dignidade do homem. Nascimento (2010, p. 32) explica que houve uma inevitabilidade de obter regras jurídicas para regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho, à medida que o mundo da indústria foi expandindo rapidamente.

As situações precárias das condições de trabalho no decorrer da evolução da Revolução Industrial apresentavam graves riscos para a saúde e para a integridade física do empregado. As doenças ocorriam em consequência do péssimo ambiente laboral, sendo que os acidentes de trabalho atingiam principalmente os metalúrgicos e os mineiros. Sem receber salário durante o período em que estavam doentes, permaneciam inseguros em relação ao seu sustento, já que não existiam normas para que fossem protegidos. Ademais, o patrão também não se empenhava para que as regras existissem. (NASCIMENTO, 2010, p. 44)

Nessa perspectiva, Nascimento (2010, p. 44) pontua que não é com precisão que se afirma a situação dos salários dos empregados logo após a Revolução Industrial. Em razão de provas e documentos insuficientes, não é com segurança a apresentação de uma análise da necessidade de vida. Contudo, historiadores afirmam de um modo geral que os salários eram baixos. Os salários nas indústrias eram mais altos que na agricultura, sendo que mulheres e menores recebiam menos que os homens.

A normatização jurídica de trabalho pelo Estado é moldada por particularidades às quais são denominadas de legislação industrial. Nascimento (2010, p. 55) diz que primeiramente as regras direcionavam-se aos empregados das indústrias e, com o desenvolvimento destas, foram se estendendo para outras funções.

Nascimento (2010, p. 55) revela, ainda, que o propósito de proteger o trabalho das mulheres e dos menores e a limitação da jornada de trabalho é predominante na legislação industrial. A maioria das normas nesse período era destinada para esses

fins, sendo que mais adiante ocorreu a intervenção do Poder Público em defesa dos mais pobres.

Ainda nesse contexto, Nascimento (2010, p. 55) revela que a primeira regra de destaque notável que demonstra a atitude do Estado é da Inglaterra, 1601, nomeada como Lei de Amparo aos Pobres, admitindo o direito de receber ajuda das autoridades públicas.

Segundo Nascimento (2010, p. 56), da mesma forma outra regra jurídica surgiu para amparar o trabalhador na Inglaterra em 1802, quando da implantação da Lei de Peel. Seu objetivo era reger o trabalho dos menores aprendizes paroquianos dos quais os domínios das paróquias queriam se livrar, levando-os aos proprietários das indústrias. Havia pelas paróquias o tráfico de menores, onde eram efetuados contratos de compra e venda para que as indústrias adquirissem esses menores em lotes. Robert Peel criou uma lei que protegia estas crianças, regrando deveres de educação, reduzindo a etapa de trabalho para 12 horas. Normas relacionadas à higiene também foram introduzidas. Delgado (2014, p. 95) faz referência à essa lei, como o Peel's Act (1802), versando sobre o trabalho dos menores. Essa lei não foi aderida, mas Robert Peel, em 1819, criou uma segunda lei que foi aprovada no mesmo entendimento. (NASCIMENTO, 2010, p. 56)

Nascimento (2010, p. 57) aponta outra lei a fim de proteger os menores na Inglaterra, a Lei de 1833, criada para estabelecer regras de trabalho nas indústrias. Assim, menores foram proibidos de trabalhar antes dos 9 anos de idade, o limite de jornada de trabalho dos menores de 13 anos passou para 9 horas e dos adolescentes menores de 18 anos para 12 horas. Foi proibido, também, o trabalho noturno e, para fiscalizar o cumprimento das regras, foram nomeados inspetores de indústria.

Mais tarde, outras medidas se destacaram, como a Lei de 1844, criada para reger o trabalho das mulheres, fixando a jornada de trabalho em 10 horas. Também as Leis de 1850 e de 1853 foram criadas para reger a jornada laboral dos homens e a Lei de 1842, proibindo as mulheres e menores de trabalhar em subsolo. (NASCIMENTO, 2010, p. 57)

Segundo Martins (2014, p. 7), na França, em 1813, foi vedado o trabalho de menores nas minas. Em 1814, foi proibido o trabalho aos domingos e feriados. Em 1839, foi vedado o trabalho de menores de 9 anos e a jornada laboral dos menores de 16 anos foi estabelecida em 10 horas. Também na França, as Leis de 19 de

março e 02 de novembro de 1874 regravam a proteção do trabalho das mulheres e das crianças.

Conforme Nascimento (2010, p. 41), os menores trabalhavam em péssimas condições de higiene e as casas de aprendizagem eram raras, onde meninos e meninas dividiam o mesmo dormitório, sendo que, para as mulheres, as condições não eram diferentes.

Em alguns países o Direito do Trabalho é infiltrado nas Constituições, alguns exemplos são o México (1917 e 1962), o Peru (1933), a Áustria (1925), a Rússia (1918 a 1935) e o Brasil, (1934, 1937, 1946, 1967, 1969, 1988). Em outros países as leis trabalhistas são apresentadas no Código Civil, como na Itália, no Código das Obrigações, como na Suíça, enquanto no Brasil elas aparecem nas consolidações e em leis especiais. Nos Estados Unidos as convenções coletivas respondem pela maioria das normas jurídicas, mediante negociações coletivas entre os sindicatos envolvidos. (NASCIMENTO, 2010, p. 59)

O Direito do Trabalho se concretizou não somente por meio de leis constitucionais e ordinárias, mas também através das convenções promulgadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem força de lei federal em muitos países. Os tratados internacionais, bilaterais ou multilaterais, eram mais comuns nos países europeus, em especial normatizando a previdência social. (NASCIMENTO, 2010, p. 59-60)

A Revolução Francesa de 1789 e sua Constituição revelaram o primeiro dos direitos sociais e econômicos: o Direito do Trabalho. O Estado impôs a obrigatoriedade de suprir o empregado a sua subsistência. (MARTINS, 2014, p. 6)

Garcia (2018, p. 2) cita que na Revolução Industrial, no século XVIII, em razão da descoberta da máquina a vapor, as indústrias precisaram de operários com trabalho assalariado para substituir os escravos, sendo um dos motivos que promoveu o Direito do Trabalho.

O estado deixa seu estado de abstenção e passa a intervir nas relações de trabalho, impondo limitações à liberdade das partes, para a proteção do trabalhador, por meio da legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho. (GARCIA, 2018, p. 2-3).

Martins (2014, p. 6) revela que, na Revolução Industrial, surgiram os salários e os contratos de trabalho. Os empresários davam preferência para as mulheres que

aceitavam salários inferiores ao dos homens, exercendo as mesmas funções. Sujeitavam-se a jornadas excessivas de 14 a 16 horas diárias, a baixos salários e trabalhavam em situações inconstantes, prejudiciais à saúde para manter seus empregos. No verão, o andamento do trabalho era longo, chegando a 18 horas e, muitas vezes, acabavam com o pôr-do-sol. Indústrias iniciaram as atividades em período noturno quando foi inventado o lampião a gás, em 1792, e as jornadas de trabalho foram reduzidas para 12 a 14 horas por dia. (MARTINS, 2014, p. 5)

Para Martins (2014, p. 9), “o direito do trabalho surge para limitar os abusos do empregador em explorar o trabalho e para modificar as condições de trabalho”.

Com a chegada da máquina a vapor e outras modernizações, trabalhadores foram substituídos, gerando desemprego. Com novas possibilidades, a agricultura também contratou menos trabalhadores e mais pessoas acabaram desempregadas. Foram instauradas indústrias de carvão, como na Inglaterra. Nestas indústrias, o trabalhador era sujeito às obrigações insalubres, incêndios, explosões e intoxicação por gases, tendo salários baixos e inúmeras horas trabalhadas. Também corriam riscos de doenças infecciosas por conta de trabalhar em lugares molhados, como tuberculose, pneumonia, entre outras. Eram feitos contratos verbais onde praticamente toda família trabalhava e muitos morriam sem nenhuma assistência. (MARTINS, 2014, p. 6)

Nascimento (2010, p. 43) salienta que os empregadores é quem determinavam as jornadas de trabalho, conforme a sua vantagem. Aos empregados só restava cumprir o estabelecido, onde menores, mulheres e homens exerciam as mesmas funções, intensas ou não. Em razão disso, foram surgindo as legislações que regeram as horas diárias trabalhadas. A eletricidade surgiu em 1880, conseqüentemente os métodos de trabalho tiveram que se adequar. (MARTINS, 2014, p. 8)

O Estado não intercedia nas relações de trabalho, pois o trabalho era tido como mercadoria e possibilitava o abuso do empregador para com o empregado. Como a ofertas de trabalho eram poucas e a procura era intensa, o empregado aceitava baixos salários e jornadas excessivas, sem direito ao descanso ou férias (MARTINS, 2014, p. 8). De acordo com Nascimento (2010, p. 54), a intervenção do Estado ocorreu a partir de 1938, com o pensamento neoliberalista. No entanto, essa não foi a única forma pela qual o intervencionismo se idealizou, tendo também apontado de um estilo mais eminente com sistemas políticos de ditadura, tanto de “esquerda”

como de “direita”. O socialismo é um comportamento intervencionista que se destacou mais precisamente no Leste da Europa, enquanto o corporativismo se destacou na Itália e o nazismo de Hitler na Alemanha.

É sábia a intervenção do Estado para que o trabalhador tenha dignidade, através da criação de medidas de proteção, acentuando regras que estabeleçam condições de trabalho dignas e que sejam eminentes ao patrão, considerando melhor situação de vida social (NASCIMENTO, 2010, p. 54). Conforme Martins (2014, p. 7), o Estado interviu nas relações de trabalho, movido pelos abusos que eram cometidos. A desigualdade era nítida, a máquina era de propriedade do patrão e assim o trabalhador era submisso, pois não tinha nada. A intervenção do Estado teve como objetivo o bem-estar do trabalhador e melhorias nas circunstâncias de trabalho, quando o empregado passou a ser favorecido pelas leis.

Na Espanha, foram estabelecidas regras que regulamentavam o trabalho dos menores e das mulheres, com leis em 1873, 1878, 1900 e 1912. Também na França, em 1874, estabeleceram-se proteções jurídicas para menores e mulheres. Em 1893, uma lei regulou a segurança e a higiene nas empresas. (MARTINS, 2014, p. 7)

A Constituição do México, em 1917, foi a primeira a tratar do assunto, no art. 123, estabelecendo várias regras de proteção, como a proibição de trabalho de menores de 12 anos, jornada de oito horas, descanso semanal, proteção à maternidade, entre outros. (MARTINS, 2014, p. 9)

Depois a Constituição de Weimar, em 1919, Martins (2014, p. 9) menciona que a mesma passou a regularizar a participação dos empregados nas empresas, tendo representação nas empresas, estabelecendo um sistema de seguro social e fixando salários e melhores condições de trabalho.

No âmbito internacional, o Tratado de Versalles, de 1919, renunciou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que abrange os direitos trabalhistas internacionalmente, decretando convenções. (MARTINS, 2014, p. 9)

Garcia (2018, p. 3) conta que, na Itália, a Carta del Lavoro, em 1927, implementou um sistema corporativista que foi abrangido por outros sistemas políticos, como de Portugal, da Espanha e do Brasil.

A criação da Organização das Nações Unidas após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945) resultou na aprovação da Carta das Nações Unidas na Conferência de São Francisco (1945). Segundo Garcia (2018, p. 4), a Declaração de Filadélfia,

aprovada pela Organização Internacional do Trabalho em 1944, expandindo os princípios do Tratado de Versalles.

Em 1946, houve a vinculação da Organização Internacional do Trabalho à Organização das Nações Unidas como entidade versada à regulamentação internacional do trabalho. Garcia (2018, p. 4) referencia o novo texto constitucional da Organização Internacional do Trabalho, aprovado em Conferência Internacional do Trabalho em 1946, com a Declaração de Filadélfia anexada. E ainda no âmbito internacional, trouxe diversos direitos trabalhistas, em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O Direito do Trabalho é uma vitória da humanidade ao longo da história, criando direitos fundamentais para melhores condições de vida dos trabalhadores. Assim, evitou abusos e que o capital e a busca pelas vantagens prejudicassem os membros da sociedade menos favorecidos, assegurando dignidade de vida. (GARCIA, 2018, p. 4)

Da mesma maneira, o Direito do Trabalho proporciona o desenvolvimento do sistema econômico em métodos aceitáveis, viabilizando assim o progresso das instituições e o bem-estar coletivo. Segundo Garcia (2018, p. 4), o Direito do Trabalho tem papel importante para garantir o mínimo de dignidade e justiça social.

Conforme Garcia (2018, p. 5), o Direito do Trabalho é um procedimento necessário que embasa o próprio sistema econômico-social. Cabe ressaltar que o Direito do Trabalho impossibilita até mesmo um eventual colapso no sistema, podendo suceder de níveis de miséria e desigualdade, afetando as condições de consumo e conduzindo os próprios possuidores a decadência.

Para Delgado (2012, p. 83), o Direito do Trabalho não surgiu apenas para incendiar o sistema econômico. Com a Revolução Industrial, na Inglaterra, no século XVIII, certamente buscou também ponderar os abusos da utilização da força de trabalho, propondo a civilidade para o trabalhador.

Os direitos trabalhistas são garantidos na composição dos direitos fundamentais em ligação com as normas da dignidade da pessoa humana e da justiça social. Viu-se ao longo dessa redação como eram as condições que enfrentavam os trabalhadores para adquirir uma vida digna, bem como a intervenção do Estado para amenizar os abusos do empregador, sendo possível entender um pouco sobre o Direito em questão. Seguindo na apresentação da evolução do Direito

do Trabalho, na sequência, será descrito como surgiram as primeiras regras no Brasil.

2.1 A evolução das regras trabalhistas no Brasil

Devido à criação de regras trabalhistas na Europa e às instituições internacionais que versavam sobre o Direito do Trabalho, o Brasil teve influência para se adequar a essas regras. Martins (2014, p. 11) relata que as criações de normas trabalhistas no Brasil foram estipuladas pelas mudanças na Europa em consequência da Primeira Guerra Mundial e do surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. Imigrantes chegados ao Brasil deram início a movimentos e protestos, pleiteando melhores circunstâncias de trabalho.

Destaca Nascimento (2010, p. 88) que, após a Abolição da Escravatura e a Proclamação da República, surgiu o período liberal do Direito do Trabalho, embora pequenos movimentos sem maior relevância colaborassem para o progresso das leis no país.

Primeiramente, as Constituições versavam apenas sobre o sistema de governo. Martins (2014, p. 10) conta que mais tarde começaram a tratar de diversos ramos do Direito, em especial o Direito do Trabalho.

A maior concentração de pessoas se destacou nas grandes cidades, como o Rio de Janeiro, em 1890, na época capital federal, e em São Paulo, em 1900. No entanto, havia um grande número de indústrias, como oficinas de calçados, vestuário, móveis e tintas, normalmente abertas em galpões ou no fundo de armazéns, sendo locais de difícil acesso para a fiscalização. A população foi aumentando nesses estados e a maioria dos trabalhadores eram imigrantes italianos, portugueses espanhóis que ocupavam cargos de operários nas indústrias. (NASCIMENTO, 2010, p. 88-89)

Nascimento (2010, p. 89) cita que se formavam as circunstâncias para que o trabalho subordinado fosse regido por lei. No entanto, o Poder Público que era devoto ao princípio liberalista e sua inspiração, permanecia isento a qualquer contestação. No período, existiu um grande número de greves e movimento político.

Conforme Nascimento (2010, p. 96), as primeiras regras surgiram respectivamente em 1903, pelo Decreto 979, de 06 de janeiro de 1903 (BRASIL, 1903, <<http://www.planalto.gov.br>>); em 1937, pelo Decreto Legislativo 1637, que

versava sobre os sindicatos; em 1891, pelo Decreto 1.313, de 17 de janeiro de 1891 (BRASIL, 1891, <<http://www2.camara.leg.br>>), que dispunha sobre a proteção de menores, regrando a fiscalização nas fábricas onde havia um grande número de menores trabalhando; e pelo Decreto 1.150, de 1904, que regravava sobre os salários, estabelecendo a carteira agrícola (BRASIL, 1904, <<http://www2.camara.leg.br>>).

Em 1930, Getúlio Vargas, então Presidente da República, idealizou uma política trabalhista. Em razão da expansão da indústria, Getúlio editou leis trabalhistas com a intenção de moderar as manifestações. No entanto, já existiam leis ordinárias regulando o trabalho de menores em 1891, em 1903 a organização dos sindicatos rurais e em 1907 sindicatos urbanos. (MARTINS, 2014, p. 11)

A Lei 3.071/1916 (BRASIL, 1916, <<http://www.planalto.gov.br>>) aprovou o Código Civil, e, corrigido pela Lei 3.725, de 15 de janeiro de 1919 (BRASIL, 1919, <<http://www.planalto.gov.br>>), surgiram regras sobre locação de serviços, o que antecede a história do contrato de trabalho das leis posteriores e especiais. Duas regras consideráveis surgem em 1923, a Lei 4.682 (BRASIL, 1923, <<http://www.planalto.gov.br>>), intitulada de Lei Elói Chaves, criou a caixa de aposentadoria e pensões para os ferroviários e a estabilidade para os mesmos ao completarem 10 anos de emprego, exceto se ocorresse falta grave. O Decreto 16.027 (BRASIL, 1923, <<http://www.planalto.gov.br>>), de 30 de abril, estabeleceu o Conselho Nacional do Trabalho, “órgão consultivo dos poderes públicos em assuntos referentes à organização do trabalho e da previdência social”. (NASCIMENTO, 2010, p. 97-98)

Versando sobre as férias, foi criada a Lei 4.982, de 25 de dezembro de 1925 (BRASIL, 1925, <<http://www.planalto.gov.br>>). Depois disso, houve o Decreto 17.934-A (BRASIL, 1927, <<http://www.planalto.gov.br>>), de 1927 e o Código de Menores, estabelecendo proteções ao trabalho dos menores. (NASCIMENTO, 2010, p. 98)

Na década de 1930, vários Decretos do Poder executivo que versavam sobre as relações de trabalho foram implantados. Garcia (2018, p. 5) evidencia o Decreto 21.175/1932 (BRASIL, 1932, <<http://www.planalto.gov.br>>), que instituiu a Carteira de Trabalho, assim como a duração da jornada de trabalho em diversos setores da atividade econômica, com o Decreto 21.186/1932 (BRASIL, 1932, <<http://www2.camara.leg.br>>), e na indústria o Decreto 21.364/1932 (BRASIL, 1932,

<<http://www2.camara.leg.br>>), sobre a jornada de trabalho, e o trabalho de menores por meio do Decreto 22.042/1932 (BRASIL, 1932, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Conforme Delgado (2014, p. 107), a evolução do Direito do Trabalho no Brasil tem a fase mais significativa entre 1888 a 1930. Foi um período em que a relação de emprego se mostrou expressiva, principalmente no setor agrícola cafeeiro de São Paulo, na industrialização profissional da capital paulista e do Distrito Federal.

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, quando passou a expedir decretos sobre o trabalho das mulheres (21.417/1932) (BRASIL, 1932, <<http://www2.camara.leg.br>>), salário mínimo (1936) e a Justiça do Trabalho (1939). Conforme Martins (2014, p. 11), a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho é a de 1934, regulando diversas proteções trabalhistas. Depois, a Constituição de 1937 regulou os sindicatos nas relações de trabalho, quando um imposto sindical foi estipulado. Também teve a competência dos tribunais de trabalho que tinha como propósito intervir nas relações de trabalho, buscando o entendimento entre patrão e empregado.

Garcia (2018, p. 6) explica que a Constituição Federal de 1937 (BRASIL, 1937, <<http://www.planalto.gov.br>>) apresenta a intervenção do Estado, com particularidades do método corporativista. Foi instaurado um sindicato exclusivo ligado ao Estado, a greve foi proibida, pois era vista como artifício desagradável e negativo à economia.

Em razão das normas existentes espalhadas, entendeu-se a utilidade de um sistema de regras. Para isso, foi lançado o Decreto-Lei 5.452 de 1º-5-1943, homologando a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>) e consolidando as leis já existentes. (MARTINS, 2014, p. 12)

Adiante, as Constituições seguintes trouxeram mais benefícios para o trabalhador, como repouso semanal remunerado, participação de lucros para os empregados e direito de greve, previstos na Constituição de 1946. Martins (2014, p. 12) conta que legislações ordinárias avançaram, citando entre elas a Lei 5.859/72 (BRASIL, 1972, <<http://www.planalto.gov.br>>), versando sobre o trabalho doméstico.

Garcia (2018, p. 6) menciona a Lei 605, de 05 de janeiro de 1949 (BRASIL, 1949, <<http://www.planalto.gov.br>>), que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e remuneração de feriados e a Lei 2.757, de 23 de abril de 1956 (BRASIL, 1956, <<http://www.planalto.gov.br>>), versando sobre as regras de trabalho

dos porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios. A Lei 3.207, de 18 de julho de 1957 (BRASIL, 1957, <<http://www.planalto.gov.br>>), regulava o trabalho dos viajantes e a Lei 4.090/1962 a gratificação natalina (BRASIL, 1962, <<http://www.planalto.gov.br>>).

A Constituição de 1967 (BRASIL, 1967, <<http://www.planalto.gov.br>>) sustentou os direitos trabalhistas das Constituições anteriores e estabeleceu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na Lei 5.107/1966 (BRASIL, 1966, <<http://www.planalto.gov.br>>), dentre outras diversas leis sobre o emprego doméstico em 1972, sobre o trabalho rural teve a Lei 5.889/1973 (BRASIL, 1973, <<http://www.planalto.gov.br>>) e o trabalho temporário foi regrado na Lei 6.019/1974 (BRASIL, 1974, <<http://www.planalto.gov.br>>). (GARCIA, 2018, p. 6)

Em 1988, foi aprovada a Constituição atual, versando sobre os direitos trabalhistas, estes incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais” e do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”. No entendimento de alguns doutrinadores, o art. 7º da Constituição Federal surge como a verdadeira Consolidação das Leis do Trabalho, com diversos direitos trabalhistas abrigados. (MARTINS, 2014, p. 12)

Delgado (2012, p. 86) aponta que, sem dúvida, o núcleo principal do Direito do Trabalho está situado nas relações empregatícias de trabalho, surgindo diversos institutos, regras e princípios que norteiam essa relação jurídica.

Acerca da polêmica Reforma trabalhista, aprovada mesmo em contradição aos direitos dos empregados na Constituição, Garcia (2018, p. 7) revela que a Lei 13.467/2017 modificou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, e as Leis 6.019/74, 8.036/1990 e 8.212/91, com a finalidade de adaptar a legislação às atuais relações trabalhistas.

2.2 A presença da mulher no mercado de trabalho

Independentemente do significativo trabalho das mulheres nas atividades domésticas e em outras funções na Idade Média, foi na Revolução Industrial o momento histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho. Na Revolução Industrial as mulheres foram introduzidas no mercado de trabalho com intensivas jornadas laborais, salários baixos e condições desumanas de trabalho. (FONSECA, 2015, p. 91)

Antes disso, após o período pré-histórico a mulher passou a ser reconhecida como Grande Deusa. Desse ponto de vista, Freitas (2015, p. 11) revela que a mulher era santificada e glorificada e em razão disso obteve poderes. Controlavam dinheiro e propriedades e direitos especiais no casamento. Assim, os homens cediam seus desejos. Muitas eram vistas nos campos de batalha lutando como homens. O Egito antigo foi destaque na veneração pelas mulheres.

No período da Idade Antiga, nas civilizações gregas e romanas, quando a mulher deixava a casa da família em razão do casamento ou por outros motivos, deveria seguir as crenças do marido e rezar pelo seu Deus. Na época, cada família tinha um Deus diferente e a mulher aprenderia com seu marido a venerar aqueles que protegiam a família dele. (FREITAS, 2015, p. 12)

Conforme Freitas (2015, p. 12), se a mulher fosse estéril o homem poderia pedir o divórcio, e se o homem fosse estéril deveria ser substituído pelo irmão ou parente mais próximo do marido. A mulher era obrigada a entregar-se para este homem, sendo que isso acontecia nas mesmas civilizações mencionadas anteriormente.

A mesma mulher deveria se casar com o parente mais próximo do marido falecido, caso ficasse viúva sem filhos. Freitas (2015, p. 12) diz que a participação do homem era essencial, principalmente no nascimento. Isto é, quando nascia filha mulher não satisfazia a importância do seguimento dos deuses daquela família. Conforme já mencionado, as mulheres seguiam o Deus do marido.

A desigualdade não parava por aí, conforme Freitas (2015, p. 12), no momento da divisão da herança se já fossem casadas as mulheres não teriam direito a nada. Existia particularmente uma proibição religiosa em relação a isso. As regras até mudavam de um lugar para outro, mas frequentemente as filhas mulheres não herdavam nada ou, quando herdavam, era uma porcentagem menor que a dos filhos homens.

Afastando um pouco das relações de família e religiões, pode-se apontar que o trabalho feminino, conforme registros mais antigos de Roma, as mulheres exerciam diversas funções, como lavadeira, bibliotecária, médica, parteiras, costureiras e cabeleireiras (FREITAS, 2015, p. 13). A jornada de trabalho era excessiva devido a má distribuição das tarefas, mas as mulheres não se queixavam.

Em algumas civilizações era atribuída à mulher a principal força de trabalho (FREITAS, 2015, p. 15), como a construção de represas no Havaí e na Austrália, a pesca e a retirada de algas.

No Brasil, de acordo com Ribeiro e Jesus (2016, p. 43), a partir dos anos 70, a inserção das mulheres no mercado de trabalho obteve crescimento. Um dos motivos foi a busca de ajuda para o sustento da família.

Ademais, a Segunda Guerra Mundial teve importante contribuição para que a mulher fosse buscar emprego. Enquanto seus maridos lutavam nos campos de batalha, essas teriam que lutar pelo sustento familiar. A ausência masculina fez com que o trabalho feminino suprisse essas vagas. Devido ao processo de industrialização e do aumento de empresas em diversos ramos como petrolíferos, químicos, siderúrgicos e automobilístico, na década de 1940, a inserção das mulheres no mercado de trabalho teve um aumento intenso. (RIBEIRO; JESUS, 2016, p. 44)

O entendimento de Freitas (2015, p. 22) revela que o trabalho feminino se destacou no Brasil no período industrial, entre 1850 e 1950. As mulheres se integraram ao setor fabril e a mão de obra feminina ocupava 76% do trabalho em 1872. Mais tarde, em 1950, esse número diminuiu para 20%, sendo o motivo justificado devido ao grande número de migrações e o aumento da mão de obra masculina.

Com o declínio do trabalho feminino, mães tinham a obrigação de cuidar dos filhos e prepará-los para o trabalho, orientando para que se adaptassem com as rotinas de trabalho e fossem disciplinados. (FREITAS, 2015, p. 22)

Grandes discriminações sofridas pelo gênero feminino ocorreram em razão da “cultura do machismo”, destaque no Brasil, ao contrário dos países europeus que usaram a mão de obra feminina no tempo da 2ª Guerra Mundial, tornou a inclusão das mulheres no mercado de trabalho mais difícil. Conforme Freitas (2015, p. 24), na Europa perante a necessidade do sustento familiar e mão de obra, o preconceito perdeu força, e nos países latino-americanos, como no Brasil principalmente, a discriminação manteve-se resistente em razão de não ter existido momentos de crise.

Mulheres como ex-escravas, por exemplo, de acordo com Freitas (2015, p. 23), eram vistas com mais frequência em trabalhos domésticos, lavadeira, passadeira e

cozinheira, devido ao baixo nível social. Já as mulheres jovens podiam ser vistas como professoras, enfermeiras, entre outras.

A mulher sempre desempenhou a função de serva, sendo diferenciada pelo gênero, foi vista como mãe, esposa e era necessário pedir permissão ao marido para os atos da vida civil. As mulheres não tinham direito de escolha (FREITAS, 2015, p. 21) e os casamentos no período colonial eram arranjados. Mais tarde, nos anos de 1800, passaram a ter mais liberdade.

Freitas (2015, p. 22) diz que num primeiro momento a mulher tinha suas principais obrigações, como mãe dedicada preocupada com a educação dos filhos, e em um segundo momento de respeitar o marido e ser submissa a ele.

É indispensável salientar que apesar de toda evolução dos direitos trabalhistas e da ocupação da mulher no mercado de trabalho ainda há resistência em relação ao trabalho feminino. As discriminações são culturais e históricas e o preconceito perdura na sociedade e enfrenta frequentes desafios. (FONSECA, 2015, p. 93)

2.3 A discriminação da mulher nas relações de trabalho

Avaliando os acontecimentos, é notória a necessidade da inserção da mulher no mercado de trabalho e o seu reconhecimento, assim como o crescimento feminino e as reivindicações por seus direitos de igualdade. Observando as condições de trabalho em que as mulheres eram expostas, foram surgindo medidas de proteção.

Todo mundo sabe que a mulher sempre foi discriminada, nunca teve as mesmas oportunidades asseguradas aos homens. Nossa cultura patriarcal gerou uma sociedade machista, em que a mulher ocupava um papel subalterno. Excluída, ficava confinada ao reduto da casa, tendo por única missão a assistência da família, a organização do lar, o apoio ao marido e o cuidado dos filhos. (FONSECA apud DIAS, 2015, p. 91)

Freitas (2015, p. 11) conta que as mulheres, de uma forma ou de outra, sempre estiveram inseridas no mercado de trabalho, seja na caça, na costura, no cuidado de crianças, na fabricação de ferramentas, na lida com ervas e com plantas medicinais, assim como na cozinha. A caça era entre homens e mulheres, que se ajudavam.

No século XIX, Garcia (2018, p. 1063) relata que, durante a Revolução Industrial, as mulheres recebiam salários inferiores aos dos homens e as condições

de trabalho eram horríveis. As mulheres eram expostas a trabalhos prejudiciais à saúde, pondo sua vida em risco.

Essa situação era de grande risco para as famílias, sendo que assim tiveram início as primeiras legislações protetivas para as mulheres. Em virtude das medidas protetivas, as mulheres eram discriminadas com frequência, pois os empregadores tinham receio em contratar a mão de obra feminina por ter regras protetivas e assim contratavam homens. (GARCIA, 2018, p. 1063)

Revela Garcia (2018, p. 1065) que, no Brasil, as regras de proteção também geraram discriminação em relação ao trabalho feminino. Em face disso, foram criadas normas proibitivas à discriminação.

A proteção especial apenas passa a se justificar nos aspectos realmente diferenciados e peculiares, notadamente quando ao estado de gestante e maternidade, que são de responsabilidade da sociedade como um todo, não podendo servir de fatores de discriminação contra a mulher. (GARCIA, 2018, p. 1065).

As primeiras legislações surgiram na Inglaterra, em 1842, proibindo a mulher de trabalhar em lugares subterrâneos. Em 1844, a jornada de trabalho da mulher foi limitada para 12 horas e também, assim como o período noturno. Em 1874, na França, entrou em vigor uma lei que proibia a mulher de trabalhar em minas e pedreiras. Em 1878, as mulheres foram proibidas de exercer funções em lugares insalubres. (MARTINS, 2014, p. 661)

A Lei de 2/11/1892 estabeleceu que a mulheres tivessem jornada de trabalho de apenas de 11 horas. A Lei de 28/12/1909 concedeu às mulheres gestantes descanso de oito semanas, não remunerado, proibindo a carga de materiais pesados. (MARTINS, 2014, p. 661)

O Tratado de Versalles determinou o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, que foi acolhido em diversos países, inclusive o Brasil. (MARTINS, 2014, p. 661)

Compete somente a União legislar sobre matéria trabalhista, diz o art. 22, I, e XVI da CF/88 (BRASIL, 1988, <<http://www.planalto.gov.br>>), mas isso não impede a aplicação das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, estas criadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta é a corporação responsável pelo controle e lançamento de normas referentes ao trabalho no plano internacional, com o objetivo de regimentar as relações de trabalho através das convenções,

recomendações e resoluções, planejando proteger as relações entre empregados e empregadores na esfera internacional. Desde 1950 o Brasil tem representação da Organização Internacional do Trabalho em seu território. (FREITAS, 2015, p. 33)

Freitas (2015, p. 33-34) destaca diversas convenções direcionadas à proteção feminina, sendo uma delas a Convenção nº 3, procedendo sobre o trabalho antes e depois do parto. Na sequência, houve a Convenção nº 4, tratando do trabalho noturno das mulheres em indústrias, com exceção das oficinas da família, ambas convocadas em 29 de outubro de 1919. A Convenção nº 41 foi ratificada em relação às disposições sobre o trabalho noturno na sessão da OIT, realizada em Genebra e encerrada em 23 de junho de 1934. A Convenção nº 45 vedou o trabalho das mulheres em minas de qualquer natureza e subterrâneos, sendo aprovada um ano após a Convenção nº 41, passando a vigorar em 30 de maio de 1937.

A Convenção nº 100 tratava da desigualdade salarial entre homens e mulheres exercendo a mesma função, tendo sido aprovada em 1951, em Genebra, entrando em vigor em 23 de maio de 1953 no âmbito internacional. Freitas (2015, p. 34) salienta que a Convenção nº 103 se refere à proteção à maternidade e entrou em vigor em 7 de junho de 1958. Também em 1958 a Convenção nº 111 abordou as discriminações relacionadas a emprego e profissão, tendo entrado em vigor em 15 de junho de 1960.

A Convenção nº 127, de 1967, entrou em vigor em 10 de março de 1970, referente ao levantamento de pesos. A convenção nº 156, de 1981, discorre sobre a igualdade de oportunidades para ambos os sexos, tanto nas relações de trabalho como na esfera familiar. Já a Convenção nº 171 delimita as horas do trabalho noturno.

Em 1974, foi assinada a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher de todas as formas, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU). Freitas (2015, p. 34) conta que a convenção trata dos direitos relacionados ao emprego e às condições de igualdade entre os sexos que deveriam ser observadas.

O termo discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha como efeito anular a igualdade de oportunidades ou de tratamento em emprego ou profissão. (MARTINS, 2014, p. 544)

O Decreto 21.417-A, de 17 de maio de 1932 (BRASIL, 1932, <<http://www2.camara.leg.br>>), foi a primeira norma que surgiu sobre o trabalho feminino no Brasil (GARCIA, 2018, p. 1066), proibindo a mulher de trabalhar à noite. A Constituição de 1934 (BRASIL, 1934, <<http://www.planalto.gov.br>>) foi fundamental quando considerou a proibição da desigualdade de salários entre homens e mulheres, proibindo o trabalho da mulher em locais insalubres, garantindo o repouso antes e depois do parto sem prejudicar o salário, com segurança de previdência em benefício da maternidade e amparo à maternidade. (GARCIA, 2018, p. 1066)

Na Constituição de 1937 (BRASIL, 1937, <<http://www.planalto.gov.br>>) a mulher gestante conquistou assistência médica e higiênica e, conseqüentemente, o benefício de descanso antes e depois do parto, sem perda de salário. A Constituição de 1946 (BRASIL, 1946, <<http://www.planalto.gov.br>>) idem a Constituição de 1937, assegurava a assistência sanitária, hospitalar e médica à gestante. Em 1967 (BRASIL, 1967, <<http://www.planalto.gov.br>>), a Constituição seguiu os mesmos critérios da CF/37. (GARCIA, 2018, p. 1066)

A Constituição de 1967 (BRASIL, 1967, <<http://www.planalto.gov.br>>) também deu à mulher o direito à aposentadoria com 30 anos de trabalho, com salário completo. Os artigos 389 e 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>) permitiam que as empregadas guardassem seus filhos no período em que estavam trabalhando na empresa, descansando quatro semanas antes e oito semanas depois do parto. Em 1969, a Emenda Constitucional nº 1 seguiu parâmetros da CF/37 e CF/46. (MARTINS, 2014, p. 664)

A Constituição de 1988 (BRASIL, 1988, <<http://www.planalto.gov.br>>) oportunizava a licença à gestante, sem detrimento no emprego e salário e com duração de 120 dias. Importante ressaltar que o homem, em caso de falecimento da genitora, passa a ter o mesmo direito, podendo usufruir da proteção para que repare a condição de seu filho nos primeiros meses de vida, conforme disposto no artigo 392-B da Consolidação das Leis do Trabalho. (MARTINS, 2008, p. 576)

Por conseguinte, em 01 de maio de 1943 foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>), assentando o tema já existente. A CLT sistematizou a legislação diversa já efetiva no período em que foi publicada. Todavia, criou novos regimentos, sendo a primeira regra geral aplicável para todos os empregados. Atualmente, as relações de trabalho são regidas por

esta lei, a Consolidação das Leis do Trabalho. Também abrange relações coletivas, como as entidades sindicais ou grupos de trabalhadores. No Decreto-lei 6.353, de 20-3-1944 (BRASIL, 1944, <<http://www.planalto.gov.br>>), houve a primeira alteração, que admitia o trabalho à noite da mulher que tivesse 18 anos, mas em poucas funções. (MARTINS, 2008, p. 575)

Garcia (2018, p. 1067) cita que o poder público cria mecanismos para que a mulher tenha seus direitos garantidos também no ambiente familiar, sem discriminação, com respeito à liberdade, à convivência familiar, evitando a crueldade e a opressão. Nesse sentido, a Lei 11.340/2006 (BRASIL, 2006, <<http://www.planalto.gov.br>>) previne a violência doméstica, protegendo a mulher do assédio familiar.

As garantias da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho estabelecem que sejam inadmissíveis as desigualdades entre homens e mulheres no ambiente de trabalho. A mulher era tratada como incapaz pelo Código Civil de 1916. Essa situação mudou com o Estatuto da Mulher Casada, Lei 4.121, de 27-08-62 (BRASIL, 1962, <<http://www.planalto.gov.br>>). (MARTINS, 2008, p. 577)

Garcia (2018, p. 1069) afirma que as leis de proteção à mulher centralizaram mais em motivos que chamam atenção, como as mulheres gestantes e a maternidade. Esses dois aspectos não devem servir de razão para a discriminação e diferenciação salarial, nem para a contratação do trabalho feminino.

Relata Carrion (2014, p. 330):

O direito da empregada gestante manter-se no emprego, sem prejuízo dos salários, com conseqüente restrição ao direito de rescisão unilateral do contrato sem justa causa pelo empregador, sob pena de sujeitar-se às reparações legais, nasce com a concepção e projeta-se até cinco meses após o parto.

Existem prejulgamentos provenientes da sociedade. Por isso existem as medidas de proteção para atuarem onde ocorrem determinadas peculiaridades. Medidas foram criadas para que a discriminação em razão da desigualdade de gênero seja banida nas empresas, nos quesitos de admissão e remuneração no mercado de trabalho. Notadamente existem discriminações em relação à mulher, sendo um aspecto cultural em uma sociedade machista, onde as mulheres sempre ocuparam papéis subalternos, apenas cuidando da casa e dos filhos. As proteções

especiais às mulheres devido às suas peculiaridades não devem servir de motivo para a discriminação, porém muitas vezes causam efeito contrário.

3 INSTITUTOS DE PROTEÇÃO DA MULHER NO DIREITO DO TRABALHO

Diante das situações trazidas no capítulo anterior, onde foram expostos os problemas enfrentados pelas mulheres, como a exploração, a discriminação e a desigualdade de gênero, as diferenças eram claras. Para tanto, medidas de proteção ao trabalho feminino foram criadas. Nota-se as primeiras leis que versavam sobre o trabalho da mulher, como a proibição de trabalhar em lugares subterrâneos, a jornada de trabalho estabelecida em 12 horas, o trabalho vedado em minas e pedreiras, assim como no período noturno e nas funções insalubres, bem como em relação a um período de descanso de 8 (oito) semanas para as gestantes, não remunerado. Essas regras tiveram constante evolução.

Nesse momento será apresentado o progresso dessas regras e uma análise das normas de proteção que a cada dia sofrem alterações, sendo um assunto onde sempre há novidades. A abordagem a seguir mostra as peculiaridades do trabalho da mulher, em especial a proteção à maternidade, a começar nessa oportunidade.

3.1 Proteção à maternidade

Estudando a caminhada da mulher no mercado de trabalho, a forma como eram tratadas, abusadas, sem direitos, seguimos nesse capítulo relatando as peculiaridades que trazem proteção ao trabalho feminino. Depois de constatar os motivos pelo quais foram criadas regras de proteção, apresentamos medidas específicas para que a desigualdade de gênero seja banida do âmbito trabalhista.

Nesse contexto, podemos destacar que a proteção à maternidade é o benefício mais relevante da empregada. “Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída neste Capítulo”, redação do art. 372 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>). O parágrafo único foi revogado pela Lei 13.467/2017, pois caracterizava discriminação, sendo que este será comentado no próximo capítulo. O artigo institui o Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho que foi reservado especialmente ao trabalho da mulher, porém alguns artigos abrangem identicamente o trabalho masculino. (MARTINS apud MACHADO, 2017, p. 251)

O art. 5º, I, CF/88 (BRASIL, 1988, <<http://www.planalto.gov.br>>) traz a igualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho, em direitos e obrigações. Martins conforme Machado (2017, p. 251) conta que: “as regras de proteção ao trabalho da mulher justificam-se em face das peculiaridades que norteiam o trabalho feminino”.

Regula o artigo 7º, XIII, da CF/88 (BRASIL, 1988, <<http://www.planalto.gov.br>>) que: “a duração de trabalho normal das mulheres não superior a oito horas e quarenta e quatro horas semanais, facultada à compensação de horários e redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. (MARTINS apud MACHADO, 2017, p. 252)

Abordando o artigo 373 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>), que menciona a jornada de trabalho das mulheres: “a duração normal de trabalho das mulheres será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior”. (MARTINS apud MACHADO, 2017, p. 252)

Incluído pela Lei 9.799/99 (BRASIL, 1999, <<http://www.planalto.gov.br>>), o artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho faz diversas observações ao trabalho da mulher referentes à discriminação nas relações de trabalho. Observe a regra:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja a referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V – impedir acesso ou adotar critérios subjetivos para o deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Paragrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999). (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Martins conforme Machado (2017, p. 252) menciona que o referido artigo foi adicionado em razão de impedir as condutas discriminatórias, violando o princípio da igualdade, consagrado no art. 7º, XXX, da CF/88 (BRASIL, 1988, <<http://www.planalto.gov.br>>), prevendo: “a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

A Constituição de 1988 estabeleceu regras firmes contra a discriminação à mulher nas relações de emprego, proibindo diferenças no âmbito laboral. Também eliminou alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho que produziam efeito contrário em relação ao trabalho feminino. (DELGADO, 2012, p. 803)

Delgado (2012, p. 804) indica que revogados pela Lei 7.855/1989 (BRASIL, 1989, <<http://www.planalto.gov.br>>), reproduzida logo após a CF/88, os artigos 374, 375, 378, 379, 380 e 387 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que davam entendimento discriminatório ao trabalho feminino. Martins conforme Machado (2017, p. 256) aponta que o artigo 376 da Consolidação das Leis do Trabalho foi revogado pela Lei 10.244/2001 (BRASIL, 2001, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Voltando as normas vigentes, comentamos o artigo 377 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse contexto, Martins conforme Machado (2017, p. 256) traz que somente através de convenção coletiva ou de acordo coletivo, no teor do art. 7º, VI, CF/88, é possível reduzir o salário das mulheres, e que as medidas protetivas são regras e por motivo algum é autorizada a redução.

Conforme o artigo 381 do Decreto-Lei 5.452/43 (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>), que dispõe sobre o trabalho noturno, frisando que: “o trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno”. No § 1º a regra diz que no trabalho noturno os salários terão aumento de 20% e § 2º que cada hora trabalhada à noite será de 52 minutos e 30 segundos. Tem direito ao percentual mínimo de 25% a empregada rural (art. 7º, parágrafo único, da Lei 5.889/1973 (BRASIL, 1973, <<http://www.planalto.gov.br>>). O art. 382 regra o intervalo intrajornada que destina uma pausa de 11 horas entre duas jornadas de trabalho,

enquanto o art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também apresenta este preceito. (MARTINS apud MACHADO, 2017, p. 257)

Um dos artigos que sugere a desigualdade de gênero é o art. 383 da CLT (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>), que apresenta um intervalo entre 1 a 2 horas para a mulher trabalhadora, possibilitando um período bastante extenso para o descanso. Diferente do homem, que mesmo em curtas jornadas, abaixo de seis horas, tem apenas 15 minutos, salvo a hipótese conhecida no art. 71 § 3º, bem como o art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>), que estabelece o intervalo de 15 minutos para a mulher caso haja hora extra. (DELGADO, 2012, p. 804)

O art. 384 é referente apenas ao trabalho feminino, estabelecendo regra caracterizada e protetiva, apartado do homem, o que não é coerente na época atual, e confrontando a regra constitucional da igualdade (art. 5º, inciso I, e art. 7º, inciso XXX, CF/88), possibilitando a desigualdade no momento da contratação do trabalho. O artigo 384 da CLT foi revogado pela Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>) da Reforma trabalhista, que será apresentada no próximo capítulo desse trabalho. (GARCIA, 2018, p. 1.076-1.077 e 1.079)

Seguindo, Garcia (2018, p. 1.079) aponta o art. 385 da CLT (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>), no seguinte contexto:

Art. 385. O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá outro dia" (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>)

Martins conforme Machado (2017, p. 260) descreve que o art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho também assegura o descanso e o art. 7, inciso XV da CF/88 é extensivo aos trabalhadores de ambos os sexos.

Referente também ao período de descanso da mulher, o art. 386 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>) diz que quando há trabalho aos domingos uma escala de revezamento será organizada para que possibilite o repouso dominical de 15 em 15 dias. (MARTINS, 2014, p. 667)

Os métodos e locais de trabalho da mulher que estão previstos nos artigos 388, 389 e 390 da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 serão apresentados no próximo capítulo, em conjunto com a exposição da nova lei, a Reforma trabalhista.

Avançando, os demais artigos que se referem à mulher no Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho, 1943, apontamos o art. 391, caput: “Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez” (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>). (GARCIA, 2018, p. 1082)

Garcia (2018, p. 1082) menciona que em qualquer convenção coletiva, acordo coletivo ou acordos individuais de trabalho é proibido “restrições de direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou gravidez” (art. 391, parágrafo único, CLT). Diante desse procedimento, Martins conforme Machado (2017, p. 265) afirma a autorização da reintegração na função (art. 4º, da Lei 9.029/95) (BRASIL, 1995, <<http://www.planalto.gov.br>>), ou seja, a empregada não poderá ser demitida em face desses motivos. O impedimento das práticas discriminatórias tem apoio constitucional no art. 7º, XXX, CF/88.

A redação do art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluída pela Lei 12.812/2013 (BRASIL, 2013, <<http://www.planalto.gov.br>>), apresenta que a gravidez confirmada no curso do contrato de trabalho garante à empregada gestante estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias, ainda que durante o prazo do aviso-prévio trabalhado ou indenizado. (MARTINS apud MACHADO, 2017, p. 266)

Mesmo que no momento da demissão a empregada gestante não tenha conhecimento do estado gravídico, poderá usufruir o direito da garantia de emprego, sem prejuízo de salário e da função que exerce. Assim, o empregador não será afastado das responsabilidades, mesmo que não tenha conhecimento da gravidez da empregada. Garcia (2018, p. 1097) ressalta que é objetiva a responsabilidade do empregador quanto ao estado de gravidez da empregada.

Nestes termos, atualmente desponta uma discussão em relação ao desconhecimento do estado da gravidez pela própria empregada. Há entendimentos de que não é justo possibilitar o direito à garantia de emprego, se nem mesmo a empregada estava ciente do seu estado gestacional. (GARCIA, 2018, p. 1097)

Garcia (2018, p. 1098) indica que a garantia de emprego, conforme redação atual da Súmula 244, inciso III, do TST, é estendida também às gestantes contratadas por prazo determinado. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento de indenização decorrente da estabilidade. A redação dessa Súmula foi alterada, e assim a estabilidade estendida.

Antes disso, Garcia apud Martins (2018, p. 1098) menciona que era aplicada à doutrina de Sérgio Pinto Martins: “Se houver a cessação do contrato de trabalho do empregado, estatuído por prazo determinado, não haverá direito à responsabilidade, porque aqui não há despedida injusta, mas término de pacto laboral”. Portanto, isso mudou com a referida Súmula. Vejamos a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, que garante a empregada gestante contratada por prazo determinado a estabilidade provisória conforme previsão na Súmula 244:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2004. ESTABILIDADE GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória, prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. Ainda mais se tratando de contrato de experiência, que é, em rigor, um contrato por tempo indefinido, com uma cláusula alusiva a período de prova. Inteligência da Súmula 244, III, do TST, em sua nova redação. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2019, <<http://www.tst.jus.br>>).

A proteção se estende ao trabalho doméstico, Garcia (2018, p. 1087) destaca que tem direito a estabilidade no aviso prévio indenizado ou trabalhado, desde que confirmada a gravidez neste período. Diz a Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015, <<http://www.planalto.gov.br>>) em seu art. 25, parágrafo único:

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (BRASIL, 2015, <<http://www.planalto.gov.br>>)

Adiante, está a vigente composição do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi determinada pela Lei 10.421/2002 (BRASIL, 2002, <<http://www.planalto.gov.br>>), em razão de adequar-se ao texto constitucional. (art.7º, XVIII). Veja a redação:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos. (Incluído pela Lei nº 9.799, 26.5.1999)

I – transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho. (Incluído pela Lei nº 9.799, 26.5.1999)

II – dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Incluído pela Lei nº 9.799, 26.5.1999)

§ 5º (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.421, 26.5.1999) (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>)

Nos incisos e parágrafos desse artigo podem se destacar as vantagens da empregada gestante que entram em harmonia com a redação constitucional (art. 7º, XVIII, CF/88). O benefício do salário-maternidade é estendido a todas as trabalhadoras. (MARTINS apud MACHADO, 2017, p. 266)

A licença-maternidade não terá prejuízo da remuneração integral, observa o art. 393 da Consolidação das Leis do Trabalho, ligado ao art. 7º, XVIII, da CF/88, e igualmente previsto no art. 72, da Lei na Lei 8.213/1991 (BRASIL, 1991, <<http://www.planalto.gov.br>>). Não há teto previdenciário para o benefício em questão, completa Martins conforme Machado (2017, p. 272). Veja o dispositivo:

Art. 393. Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo – lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. (Redação dada pelo Decreto-Lei 229, de 28.2.1967). (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Em observação, na sequência o art. 394 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>), “mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação”. Essa regra assegura à empregada gestante a viabilidade de romper o contrato de trabalho mediante atestado médico se ficar comprovado que será prejudicial à gestação, ficando isenta

da obrigação de indenizar quaisquer eventuais prejuízos no contrato de trabalho. (MARTINS apud MACHADO, 2017, p. 273)

Martins conforme Machado (2017, p. 273) diz que se trata da transparente assimilação de que os trabalhos insalubres são prejudiciais à saúde do empregado, manifesta a situação da gravidez, arriscando o desenvolvimento do feto. Estendido ao período da lactação, pois o leite materno é o único alimento da criança nos primeiros meses de vida e precisa estar livre de qualquer ameaça de contaminação. Eis o texto do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>): “A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação ou lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em locais salubres”. Essa regra foi alterada pela Lei 13.467/2017, que será comentada no próximo capítulo.

O adicional de insalubridade da gestante ou lactante será pago pela empresa, conforme o art. 248 da CF/88, em razão do recolhimento das contribuições previdenciárias fazendo parte da remuneração. (GARCIA, 2018, p. 1083)

Seguindo o próximo artigo relativo à proteção da mulher, art. 395 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>): “Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de (2) duas semanas, com direito de retornar a função que ocupava antes do afastamento”. Martins conforme Machado (2017, p. 274) mostra que o atestado médico oficial é viabilizado pelo SUS ou pelo serviço médico da empresa. A remuneração será paga pela Previdência Social conforme o salário-maternidade.

Martins conforme Machado (2017, p. 274-275) aponta no art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho o direito à amamentação dos filhos, mesmo que proveniente de adoção, até completar 6 (seis) meses, de dois descansos especiais de meia hora cada durante a jornada de trabalho. O período de 6 (seis) meses, se a saúde da criança exigir, poderá ser estendido. Veja o artigo 396 do Decreto-Lei 5.452/43:

Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito durante a jornada de trabalho, a 2 (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. (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Antes, o salário-maternidade era responsabilidade do empregador, dessa forma, a Convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), já mencionada anteriormente, publicada pelo Decreto 58.820/1966 (BRASIL, 1966, <<http://www.planalto.gov.br>>), determinou que o INSS ficasse responsável pelas parcelas devidas à gestante. Isso para evitar a diferenciação no momento da contratação da mulher no mercado de trabalho. Foi uma maneira de estimular as empresas a não ter receio na admissão de mulheres. (MARTINS, 2014, p. 668)

Martins (2014, p. 679) diz que a mesma Convenção 103 consagra os intervalos destinados para amamentação do filho, consoante com a lei nacional. Os intervalos devem ser computados na jornada de trabalho.

De acordo com Garcia (2018, p. 1085), o salário-maternidade é devido à mulher durante o tempo em que for mantida como segurada. Acentua o art. 97 do Regulamento da Previdência Social (RPS-Decreto 3.048/1999) (BRASIL, 1999, <<http://www.planalto.gov.br>>), que foi alterado pelo Decreto 6.122/2007 (BRASIL, 2007, <<http://www.planalto.gov.br>>). Independente das contribuições previdenciárias, permanecerá filiada ao INSS e receberá salário. O que antes no entendimento da Previdência ocorria somente se a mulher estivesse empregada teria direito. Repare o dispositivo:

Art 97. O salário – maternidade da segurada empregada será devido pela previdência social enquanto existir relação de emprego, observadas as regras quanto ao pagamento desse benefício pela empresa.
Paragrafo único. Durante o período de graça a que se refere o art. 13, a segurada desempregada fará jus ao recebimento do salário – maternidade nos casos de demissão antes da gravidez, ou, durante a gestação, nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, situações em que o benefício será pago diretamente pela previdência social. (BRASIL, 2007, <http://www.planalto.gov.br>)

O artigo 397 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que as entidades públicas destinadas à assistência e à infância tenham responsabilidade de acordo com suas possibilidades financeiras de manter distribuídos nas zonas de mais densidade de trabalhadores locais destinados para atender os filhos de mulheres empregadas. Essa regra não é obrigatória, é facultativa, pois depende de recursos financeiros disponíveis e, conforme o art. 7º, XXV, da CF/88, é dever do Estado disponibilizar esse benefício, assim como o art. 208, IV, da mesma Constituição. Revogado o art. 398 pelo Decreto-Lei 229, de 28.02.1967. (MARTINS apud MACHADO, 2017, p. 275)

Avançando na apresentação chegamos ao art. 399 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que confere em sua redação que os empregadores que se destacarem pela organização de creches e instituições de menores em idade pré-escolar serão agraciados pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio com um diploma de benemerência, desde que tais serviços se destaquem por sua generosidade e pela competência das respectivas instalações. O art. 7º, XXV, da Constituição garante assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas, restando ao empregador apenas o reconhecimento do Ministério do Trabalho e Emprego, que agracia por meio de diploma de benemerência as empresas que constituem este ambiente em suas dependências. Mas não é obrigação, e sim do Estado. (MARTINS apud MACHADO, 2017, p. 276)

Por fim, o art. 400 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este completa o art. 389, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943 (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>), que será exposto no próximo capítulo, descrevendo que: “Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta para amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária”. (MARTINS apud MACHADO, 2017, p. 276)

A Lei 13.301/2016 (BRASIL, 2016, <<http://www.planalto.gov.br>>), em seu art. 18, § 3º assegura licença-maternidade de 180 dias às mães de crianças que tiveram sequelas neurológicas transmitidas pelo *Aedes aegypti* e salário-maternidade garantido no art. 71 da Lei 8.213/1991 (BRASIL, 1991, <<http://www.planalto.gov.br>>), Lei dos Benefícios da Previdência Social. Esse entendimento se estende também às mães adotantes, quando estiverem presentes os requisitos. Essa previsão aplica-se relativamente à segurada especial, contribuinte individual, facultativa e trabalhadora avulsa (art. 18, §4º, da Lei 13.301/2016) e no (art. 72, § 3º, da Lei 8.213/91). (GARCIA, 2018, p. 1086)

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, a Constituição Federal/88 e outras diversas leis envolvem uma série de questões que protegem o trabalho da mulher contra os abusos do empregador, que infelizmente é muito comum. A subordinação jurídica que pondera faz com que as normas observem qualquer nulidade em ato seu de renunciar aos direitos trabalhistas, mesmo que seja qualquer anuência em uma alteração contratual não será validada se houver prejuízos para o

empregado. Nesse aspecto, destacamos no art. 9º da CLT/43 o seguinte dizer: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação” (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>).

3.1.1 Estabilidade da gestante e da adotante

A licença-maternidade é uma proteção ao trabalho da mulher. Nestes termos, a empregada que adotar ou alcançar a guarda judicial de criança ou adolescente terá esse direito. Martins (2014, p. 670) cita que é devido o salário-maternidade de 120 dias, não interessando a idade da criança. Primeiramente, aplicavam-se os preceitos de Sérgio Pinto Martins, no entendimento de que a mãe adotante não teria direito à garantia de emprego, pois não houve parto, e a garantia de emprego é referida a contar do parto, não existindo parto, não há garantia de emprego. (GARCIA, 2018, p. 1098)

Dessa forma, Garcia (2018, p. 1087) cita que a Lei 10.421/2002 (BRASIL, 2002, <<http://www.planalto.gov.br>>) incluiu o artigo 392-A à CLT e o art. 71-A à Lei 8.213/1991 (BRASIL, 1991, <<http://www.planalto.gov.br>>), determinando a extensão à mãe adotiva os mesmos direitos que a gestante. Veja a nova redação:

Art. 392-A. A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança e adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta lei. (redação dada pela Lei 13.509/2017)
 § 1.º (revogado pela Lei 12.010/2009)
 § 2.º (revogado pela Lei 12.010/2009)
 § 3.º (revogado pela Lei 12.010/2009)
 § 4.º A licença - maternidade só será concedida mediante apresentação do termo de guarda à adotante ou guardiã. (incluído pela Lei 10.421/2002)
 § 5.º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença -maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. (Incluído pela Lei 12.873/2013). (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Garcia (2018, p. 1089) mostra que a Lei 12.010, de 29 de julho de 2009, (BRASIL, 2009, <<http://www.planalto.gov.br>>) revogou os §§ 1º a 3º do art. 392-A da CLT, que versavam sobre a desigualdade do período de licença de acordo com a idade da criança.

Em texto dado pela Lei 12.873, de 22 de outubro de 2013 (BRASIL, 2013, <<http://www.planalto.gov.br>>), o art. 71-A da Lei 8.213/91 passou a regradar que o

segurado e a segurada do INSS que adotar ou alcançar guarda judicial para fins de adoção terão direito ao salário-maternidade, no período de 120 dias, apontando que ao segurado (homem) também é estendido o direito em questão (art. 71 – B, §3º, 8.213/91) (BRASIL, 1991, <<http://www.planalto.gov.br>>). Da mesma forma, o art. 71-B, da Lei 8.213/91, dilatado pela Lei 12.813/2013, regula que, em caso do falecimento da segurada ou segurado que tem direito ao salário-maternidade, o provento deverá ser pago ao cônjuge sobrevivente. O benefício não será pago em caso de falecimento ou abandono do filho. (GARCIA, 2018, p. 1089)

O salário-maternidade é um benefício pago pela Previdência Social, assim evitando a discriminação no momento da contratação da mulher, caso a remuneração fique a cargo do empregador. (GARCIA, 2018, p. 1.087-1.088)

Conforme o artigo 391-A, parágrafo único, da CLT, adicionado pela Lei 13.509, de 22 de novembro de 2017 (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>), a estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, é estendida ao empregado adotante, embora a guarda de adoção seja concedida durante o período de aviso prévio trabalhado ou indenizado. A garantia de emprego também pode estar prevista em acordos coletivos de trabalho, perante negociação (art. 7º, XXVI, da CF/88), ou mesmo que seja prevista em lei, com justificativa no princípio da norma mais benéfica. (GARCIA, 2018, p. 1.099-1.100 e 1.101)

A empregada deverá apresentar termo de guarda da adotante para que o empregador esteja ciente da adoção. O documento será apresentado com o propósito de deferir a licença. Martins (2014, p. 670-671) acentua que a licença-maternidade será concedida somente para um dos adotantes, na adoção ou guarda judicial conjunta. A empregada adotante receberá salário-maternidade apenas com crianças adotadas até oito anos de idade. Não há direito a salário-maternidade se a criança adotada tiver mais de 8 (oito) anos. O salário-maternidade não será pago no período de estágio de convivência, somente após a sentença judicial devidamente registrada no cartório civil comprovando o vínculo da adoção.

A Lei Complementar 146, de 25 de julho de 2014 (BRASIL, 2014, <<http://www.planalto.gov.br>>), estabeleceu o direito previsto no art.10, II, alínea b, do ADCT, aos casos em que houver falecimento da genitora. Sendo assim, a estabilidade é garantida a quem tiver a guarda do recém-nascido. (GARCIA, 2018, p. 1.101)

Dessa forma, nada mais é acertado de que com o falecimento da genitora a garantia de emprego seja estendida para quem obtiver a guarda da criança, tendo em vista que é para o bem-estar do recém-nascido, que precisa de cuidados especiais. A criança é titular do benefício e a estabilidade pode ser concedida à empregada adotante também quando estiver no aviso prévio indenizado ou trabalhado, se a guarda provisória for concedida neste período. (GARCIA, 2018, p. 1099)

Conforme Garcia (2018, p. 1.101), o direito de garantia de emprego também pode ser de algum parente, como a avó, por exemplo, caso ela tenha a guarda do recém-nascido na ausência dos pais.

3.2 Prorrogação da licença-maternidade

A prorrogação da licença-maternidade é um direito das empregadas que trabalham nas empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã, previsto no art. 1º da Lei 11.770/2008. Assim sendo, é destinado à Pessoa jurídica e empresa rural ou urbana, não podendo o empregador ser pessoa física. Caso a empresa não aderir ao programa, as empregadas não terão direito ao benefício. (MARTINS, 2014, p. 672)

De acordo com a Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008 (BRASIL, 2008, <<http://www.planalto.gov.br>>), a licença-maternidade é prorrogável por 60 dias. Essa lei prevê apenas a extensão da licença e não menciona o salário-maternidade que é pago pelo INSS. Nenhum preceito prevê que o acréscimo de 60 dias da licença será pago pelo INSS. A prorrogação deve ser requerida pela empregada até o final do primeiro mês após o parto. De outra forma, não fará jus à prorrogação. (MARTINS, 2014, p. 671-672)

Segundo o art. 3º da Lei 11.770/2008, “[...] a empregada terá direito a remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade, pago pelo regime geral da previdência social”, mas isso não acarreta o pagamento pelo INSS. No decorrer da prorrogação dos 60 dias, a empregada não poderá ficar sem receber remuneração que será de responsabilidade do empregador, como acontece nos 120 dias de desligamento da gestante. (MARTINS, 2014, p. 672)

Martins (2014, p. 672) alega que o referido artigo confere que a previdência social é quem paga o salário-maternidade, mas não a extensão dos 60 dias. O pagamento pelo INSS viola o § 5º, do art. 195, da CF/88, pois não há como custear a prorrogação do salário-maternidade.

O art. 6º da Lei 11.770/2008 (BRASIL, 2008, <<http://www.planalto.gov.br>>) alterava o art. 28, § 9º, da Lei 8.212/91, estabelecendo que as importâncias recebidas em 60 dias de prorrogação da licença-maternidade não constituem o salário de contribuição. Garcia (2018, p. 1092) indica que esse artigo foi vetado com o entendimento de que nas importâncias recebidas nos 120 dias existe a aplicação de contribuições previdenciárias, todavia na prorrogação segue o mesmo critério.

Do mesmo modo, a licença-paternidade segue os requisitos da licença-maternidade, podendo ter prorrogação de 15 (quinze) dias, mais 5 (cinco) dias que está previsto no art. 10, §1º, do ADCT. Essa regra foi incluída pela Lei 13.257, de 08 de março de 2016 (BRASIL, 2016, <<http://www.planalto.gov.br>>), determinando que o período total é então de 20 dias. (GARCIA, 2018, p. 1091)

Esse programa também poderá ser adquirido pela Administração Pública, diz o art. 2º da Lei 11.770/2008 (BRASIL, 2008, <<http://www.planalto.gov.br>>), assim como as empresas públicas, sociedades de economia mista, que fazem parte da Administração Pública Indireta. (MARTINS, 2014, p. 672)

O propósito da prorrogação das licenças-maternidade e paternidade é que os pais permaneçam em contato direto com os filhos mais tempo, possibilitando principalmente para a mãe a amamentação. Os pais não poderão exercer seja qual for atividade remunerada e a criança ficará sob seus cuidados. A desobediência dessa regra acarreta na perda do direito em questão. (GARCIA, 2018, p. 1092)

Vejamos o Recurso Ordinário julgado pela 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região, tendo como Relator o Ministro George Achutti, dando provimento ao recurso da reclamada que nega a participação no Programa Empresa Cidadã. Portanto, o reclamante não terá direito a prorrogação da licença-paternidade, de 05 para 20 dias. Conforme relatado, não terão direito as prorrogações das licenças empregados das empresas que não aderem ao programa previsto no art. 1º da Lei 11.770/2008.

ECT. PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE. PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ. Negada pela ré a participação no Programa Empresa Cidadã, que autoriza a prorrogação da licença-paternidade de 05 para 20 dias, é ônus do reclamante provar a inscrição da empresa no referido

Programa, porquanto se trata de fato constitutivo de seu direito. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373, inc. I, do NCP. (BRASIL, 2018, <<http://www.trt4.jus.br>>).

Segundo Martins (2014, p. 672-673), para obter essa prorrogação a empregada deverá fazer o requerimento até o final do primeiro mês após o parto. A empregada não terá direito senão fizer dentro deste prazo. Esse benefício também pode ser concedido à empregada adotante ou que obtenha guarda judicial. A empregada terá que receber salário integral que ficará a cargo do empregador, conforme prevê o art. 3º da Lei 11.770/08 (BRASIL, 2008, <<http://www.planalto.gov.br>>). A empresa que aderir ao programa e permitir a prorrogação poderá deduzir do imposto de renda devido o montante da remuneração dos 60 dias, art. 5º da Lei 11.770/08, sendo que deduzir como despesa operacional é proibido. Note a regra:

Art. 5º. A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional. (BRASIL, 2008, <<http://www.planalto.gov.br>>)

Garcia (2018, p. 1093) expõe que o propósito do art. 5º da Lei 11.770/08 é barrar as diferenças nas relações de trabalho impedida no art. 7º, inciso XXX, da CF/88, que proíbe a diferença de salários e os critérios na hora da admissão, como sexo, cor, idade e estado civil. Com eixo no lucro real, os salários devidos nas prorrogações das licenças-maternidade e paternidade serão deduzidos do imposto de renda correspondente pela pessoa jurídica. Nesse sentido, incentiva as empresas a não terem receio na contratação de mulheres em razão das proteções.

Conforme Garcia (2018, p. 1093), entende-se que a prorrogação da licença-maternidade é capaz de trazer efeitos negativos para a contratação da mulher no mercado de trabalho, em razão das substituições que serão feitas no decorrer deste período de licença. Isto é, no decorrer da licença a empresa terá que contratar outro empregado para suprir a ausência da gestante ou adotante.

A partir das informações trazidas nesse capítulo sobre a proteção da mulher no mercado de trabalho, uma observação que pontua é que essas medidas às vezes podem prejudicar a inserção da mulher no âmbito trabalhista, principalmente em relação à proteção à maternidade, embora existam vários entendimentos. Portanto, algumas medidas que caracterizavam discriminação foram revogadas. Certamente

para a mulher que possui demasiadas tarefas, como cuidar dos filhos e da casa e busca seu espaço como profissional, o trabalho é uma forma de auxiliar nas despesas domésticas e as proteções acabam sendo um amparo. Ainda assim a incerteza do empregador que já acumula tantos impostos é relevante na hora da contratação.

Após o estudo das medidas protetivas no trabalho feminino, continuamos falando do trabalho da mulher, agora em relação às modificações criadas pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017.

4 O TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA

Realiza-se nesse capítulo a apresentação da mais recente e significativa modificação nas regras trabalhistas, a Reforma trabalhista. A nova lei modificou 201 pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O assunto principal dessa abordagem é o trabalho da mulher e as mudanças com a Reforma, bem como métodos e locais de trabalho da mulher e as obrigações do empregador. Além disso, também a insalubridade, que é o ponto mais questionado no trabalho da mulher na nova lei, e demais regras, como amamentação, por exemplo, regras que poderão ser negociadas diretamente com o empregador. A Reforma também estabelece novas oportunidades de trabalho, bem como o teletrabalho, onde é possível a mulher flexibilizar os horários em consonância com os cuidados da casa e dos filhos. Porém, um breve comentário sobre a terceirização e o distanciamento dos sindicatos nas homologações dos pedidos de demissão e negociações coletivas, dispositivos que a Reforma introduziu e que são relevantes.

Segundo Delgado M.G. e Delgado G.N. (2017, p. 39-40), a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>), a Reforma trabalhista, aponta um regresso para o antigo papel do Direito na história, um mecanismo de exclusão, afastamento da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. Demasiadamente afastada da matriz constitucional, a nova lei instituiu métodos gravemente contrários e regressivos. Note-se que o primeiro capítulo desse trabalho relata a história do Direito do Trabalho.

De acordo com Krein (2018, p. 77), a nova lei foi interpretada como um golpe do Governo Federal e Congresso contra os desfavorecidos, ao aprovar dispositivos que desmantelam os direitos conquistados nos últimos 100 anos pelo povo brasileiro. É a elaboração de regras que redefinem o papel do Estado e delineia um novo rumo para o País.

De acordo com Krein (2018, p. 78), a hipótese é que a contrarreforma buscou, ao mesmo tempo:

[...] legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho e possibilitar um novo “cardápio” de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com suas necessidades. Assim, ela busca ajustar o padrão de regulação do trabalho de acordo com as características do capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado ao submeter o trabalhador a uma maior insegurança e ao ampliar a liberdade

do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho.

Baseado nas mudanças e pelo impacto causado nas regras, cogita-se a possibilidade de um regulamento privado, pois fragiliza os sindicatos e as instituições públicas. Significa um desmonte de direitos a negociação diretamente com o empregador, assim como a flexibilidade das normas torna o empregado vulnerável, muitas vezes aceitando propostas para não perder o emprego. Assim sendo, volta-se para um período onde negociações eram feitas entre empregador e empregado. O empregador obtinha vantagem, fazia como queria, pois era o dono da indústria e os empregados deveriam acatar, não tinham opção, não tinham direito a nada. (KREIN, 2018, p. 96)

O conteúdo da reforma leva o processo de definição das regras para o interno da empresa, até mesmo na individualização da negociação para componentes com melhor remuneração. Conforme Krein (2018, p. 78), um afastamento dos sindicatos onde predomina uma organização descentralizada e estruturada com interesses das empresas. Os princípios constitucionais não foram mudados, o que gera conflitos de interpretação jurídica. O Ministério Público do Trabalho acentua a inconstitucionalidade de várias regras da reforma e que ela é incompatível com as convenções internacionais ratificadas no Brasil. (KREIN, 2018, p. 80)

Assim sendo, de acordo com Krein (2018, p. 80), existirá conflitos jurídicos sobre a aplicação das normas modificadas, uma vez que estas poderão alterar o conteúdo na composição das jurisprudências. Desse modo, como os juristas poderão decidir contra a Lei Maior, obviamente que nenhuma regra pode contrariar a Constituição Federal. A reforma trouxe mudanças fundamentais, porém a resistência em torno da regulamentação das relações de trabalho continua e somente pesquisas futuras indicarão com certeza os impactos da reforma.

Primeiramente, comenta-se a terceirização que suporta o entendimento da movimentação de certas atividades executadas da empresa (contratante) para uma empresa prestadora de serviços (contratada). (GARCIA, 2018, p. 395)

O novo sistema legal adotado diz (art. 4º - A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017) a Reforma, que a:

[...] terceirização é a transferência feita pela contratante (tomadora) da execução de quaisquer atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua

capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, 1974, <<http://www.planalto.gov.br>>)

O trabalhador é funcionário da empresa prestadora de serviços, mas trabalha para a empresa tomadora. O vínculo passa a ser triangular ou trilateral. Sabe-se que originalmente a relação de emprego é bilateral, ou seja, empregado e empregador, que é o contratante do serviço disponibilizado. (GARCIA, 2018, p. 395)

Conforme Garcia (2018, p. 400), é admitido no dispositivo expresso que os empregados terceirizados possam exercer qualquer função dentro da empresa tomadora de serviços, inclusive a atividade principal. Portanto, a terceirização não pode ser equivocada com a intermediação de mão de obra, proibida no sistema jurídico, que pode derivar em fraude ao vínculo empregatício com o legítimo empregador (art. 9º da CLT) e violar o valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV, da CF/88). A terceirização deve ser específica e tratar de determinados serviços e não fornecer trabalhadores através de empresa contratada. Por isso, em serviços terceirizados normalmente a empresa contratada tem sua especialidade.

Isso é regulamentado no art. 5º-B da Lei 6.019/1974, dilatado pela Lei 13.429/2017. Veja o dispositivo:

Art. 5º - B. O contrato de prestação de serviços conterá: (Incluído pela Lei 13.429/2017)
 I – qualificação das partes; (Incluído pela Lei 13.429/2017)
 II – especificação do serviço a ser prestado; (Incluído pela Lei 13.429/2017)
 III – prazo para a realização do serviço quando for o caso; (Incluído pela Lei 13.429/2017)
 IV – valor. (Incluído pela Lei 13.429/2017) (BRASIL, 2017, <http://www.planalto.gov.br>>)

Observa-se que as regras são contraditórias entre si. Assim sendo, a terceirização não pode prestar serviços genéricos, somente específicos. Nos serviços prestados pelas empresas terceirizadas as atividades-meio são um suporte, um acessório, e a atividade-fim é o exercício principal da empresa. (GARCIA, 2018, p. 401)

Uma regra relevante na terceirização é o art. 5º-D da Lei 6.019/1974, (BRASIL, 1974, <<http://www.planalto.gov.br>>), incluído também pela Lei 13.467/2017. Garcia (2018, p. 403) cita que consta em sua redação que o empregado que atuou na empresa contratante não poderá no período de 18

(dezoito) meses a partir de sua demissão ser admitido pela empresa prestadora de serviços à empresa contratante.

De acordo com Garcia (2018, p. 396), a terceirização é muito utilizada nos dias atuais em razão da diminuição de custos para as empresas tomadoras. Empresas prestadoras de serviços são mais eficientes, têm maior produtividade e competitividade, que são fundamentais em momentos de globalização.

Outra modificação da Reforma é relacionada às homologações sindicais nas rescisões contratuais de trabalho, onde as negociações poderão ser entre empregado e empregador, sem a necessidade de mediação ou arbitragem. Silva (2017) ressalta o art. 507-B, da Lei 13.467/2017, que estabelece a alteração na lei trabalhista. Veja o dispositivo:

Art. 507 – B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>)

A nova lei revogou o §§ 1º, 3º e 7º, do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, 1943, que obrigava a homologação sindical no pedido de demissão ou no recibo de quitação das parcelas rescisórias devidas. (SILVA, 2017)

Silva (2017) destaca, também, a redação do art. 477-A, que estabelece: “dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo autorização prévia sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação” (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>). Discute-se a constitucionalidade deste dispositivo, pois existem restrições às demissões em massa no art. 7º, I, CF/88. Assim, constata-se que os desligamentos em massa afetam os contratos de trabalho individuais perante a sociedade, fornecedores e clientes prestadores de serviço. Da mesma forma como a arrecadação de impostos locais e nacionais, a renda e o consumo dos trabalhadores demitidos.

O Ministério Público do Trabalho revelou uma extrema preocupação com a nova lei, principalmente nos casos de acordo coletivo sobre o que prevê a legislação. A reforma estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, até mesmo na negociação dos direitos. O empregador terá preponderância sobre as

leis. Algumas normas poderão ser negociadas entre empregador e empregado. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT, 2018, <<http://portal.mpt.mp.br>>)

A Reforma gerou grandes discussões, sendo extremamente preocupante para os órgãos de proteção ao trabalhador essas novas regras. Na flexibilização da negociação entre empregado e empregador o receio é que fuja do controle e o trabalhador perca força nos contratos de trabalho, sem apoio da organização sindical e demais instituições públicas nos acordos e negociações coletivas com previsão no art. 8º, VI, da Constituição Federal/88. Apesar disso, algumas regras ficaram melhores com a livre negociação em razão da inviabilidade no cotidiano do empregado. Nas demissões em massa, a liberação do sindicato nas homologações pode trazer prejuízos ao trabalhador, supondo que a empresa demita funcionários diretos para contratar uma empresa terceirizada. Muitas empresas fazem isso e a intervenção do sindicato poderia necessariamente impedir esse procedimento.

4.1 Métodos e locais de trabalho da mulher

Nesse momento, apresentam-se os artigos 388, 389 e 390 da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>), estes é que regem os métodos e locais de trabalho da mulher, tendo as empresas a obrigação de proporcionar lugares para a mulher ter um ambiente de trabalho saudável e seguro. De início, mostra-se o artigo 388, modificado pela Lei 7.855, de 24 de outubro de 1989 (BRASIL, 1989, <<http://www.planalto.gov.br>>). Observe o dispositivo:

Art. 388 - Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva. (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>)

Martins conforme Machado (2017, p. 261) diz que a vigência deste artigo aponta erro do legislador, pois se refere expressamente ao artigo anterior que proibia o trabalho das mulheres em atividades perigosas e insalubres, nos subterrâneos, minerações e subsolo, o art. 387 que foi revogado pela Lei 7.855/1989 (BRASIL, 1989, <<http://www.planalto.gov.br>>). Observa-se que o motivo pelo qual o

artigo existe sumiu, surgindo uma possibilidade de lacuna na legislação trabalhista, a regra não está vigente, não há casos em que possa incidir.

De acordo com Martins (2014, p. 667), não é mais proibido o trabalho das mulheres em lugares subterrâneos, pedreiras, minerações e subsolo, obras públicas ou particulares. Até mesmo a Constituição Federal/88 não proíbe as atividades insalubres, mulheres podem trabalhar em locais perigosos, por exemplo, em postos de gasolina.

Ratificada no Brasil, a Convenção nº 136, de 1971, estabelece proteção aos riscos de intoxicação por benzeno, vedando às mulheres grávidas e lactantes de trabalharem em locais onde existe exposição de benzeno. (MARTINS, 2014, p. 667)

Seguindo essa ordem, de acordo com o art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>), é obrigação de toda empresa:

Art. 389. Toda empresa é obrigada:

I – a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II – a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários, dispor de cadeiras e bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem esgotamento físico;

III – a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo – se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

§ 1º Os estabelecimentos que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º a exigência do §1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, com regime comunitário ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>)

É obrigação das empresas promoverem ambientes saudáveis, com iluminação e ventilação adequada. Martins conforme Machado (2017, p. 261) dispõe que essas regras se apresentam detalhadas nos artigos 175 a 178 do Decreto-Lei 5.452/1943, no Capítulo V do Título II (Da Segurança e Medicina do Trabalho).

Martins conforme Machado (2017, p. 261) afirma que é obrigatória de as empresas fornecerem água potável, sanitários e lavatórios. Essa norma também é estabelecida no art. 200, VII, da mesma Consolidação das Leis do Trabalho. Vestiários com armários individuais reservados às mulheres é uma regra que abrange empresas em que funcionárias necessitem trocar de roupa, como, por exemplo, hospitais. Nos demais estabelecimentos previstos, basta que tenham uma gaveta ou um escaninho para guardar seus objetos.

O fornecimento de equipamentos de proteção individual toda empresa deve dispor desse material, com o objetivo de preservar o empregado em determinadas funções, evitando os acidentes de trabalho. A regra se aplica de um modo geral, como diz a redação do art. 166, da Consolidação das Leis do Trabalho. (MARTINS apud MACHADO, 2017, p. 262)

Empresas que trabalham com ao menos 30 mulheres devem ter locais adequados para que as empregadas deixem seus filhos em período de amamentação. Garcia (2018, p. 1.080) diz que a regra pode ser flexível se as empresas tiverem convênios com creches ou com outras entidades públicas ou privadas. O Ministério do Trabalho estabelece o auxílio-creche na Portaria 3.296, de 03 de setembro de 1986 (BRASIL, 1986, <<https://www.legisweb.com.br>>). O art. 7º, inciso XXV, da CF/88, proporciona o direito aos filhos dependentes de até 5 (cinco) anos de assistência gratuita nas pré-escolas e creches.

Martins conforme Machado (2017, p. 262) apresenta a Portaria 3.296, de 03 de setembro de 1986, modificada pela Portaria do MPT 670/97 (BRASIL, 1997, <<http://www.legisweb.com.br>>). Nesta, apresenta-se o reembolso-creche, desde que assegurado em convenções coletivas, o benefício deve cobrir as despesas integrais com creches até os 6 meses de idade, tempo em que o empregador estaria responsável pelos períodos de amamentação, com redação no art. 396, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Se o empregador não tem condições de assegurar um local adequado para a amamentação, poderá disponibilizar possibilidades nas creches conveniadas mantidas por entidades citadas em lei.

Segundo Garcia (2018, p. 1.081), o artigo 390 do Decreto-Lei 5.452/43 destaca o seguinte: “ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para trabalho ocasional” (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>).

A regra é destinada em face de proteger a mulher de serviços pesados, resguardando sua totalidade física. No entanto, acentua-se a vigência deste artigo, visto que há casos em que a mulher se apresenta superior a muitos homens, tanto é que exercem funções reconhecidamente masculinas. Martins conforme Machado (2017, p. 263) relata que deveria ser permitido às mulheres escolher suas atividades, conforme as condições de fazê-lo, reservando-se a vedação somente em casos de empregada gestante, com o propósito de proteger a maternidade.

4.2 Atividades insalubres

De acordo com Martins (2014, p. 723), a insalubridade afeta diariamente a saúde do trabalhador, causando doenças em trabalhadores expostos a riscos, como ruídos, vibrações, calor, frio, umidade, radiações, gases, vapores, entre outros. No Brasil existe um controle sobre a insalubridade, com o pagamento de adicional pelas condições de trabalho insalubres e perigosas, previsto no art. 7º, inciso XXIII, da CF/88 (BRASIL, 1988, <<http://www.planalto.gov.br>>).

O art. 189 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>) explica que são consideradas atividades insalubres condições ou métodos de trabalho que submetam os trabalhadores a agentes nocivos à saúde, além da permissão fixada devido à natureza e à intensidade do agente e o tempo de exibição e seus efeitos. Para que seja considerado insalubre, é necessário verificar se os agentes nocivos estão acima do limite permitido. O art. 190 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>) diz que o Ministério do Trabalho é quem determina o quadro de atividades insalubres e aponta as normas sobre os parâmetros de caracterização da insalubridade, limites de tolerância, tempo de exposição do empregado e os meios de proteção. (MARTINS, 2014, p. 723)

De acordo com Garcia (2018, p. 1.164), as atividades e operações insalubres apresentam-se indicadas na NR 15 da Portaria do Ministério do Trabalho 3.214/1978 (BRASIL, 1978, <<https://www.legisweb.com.br>>). A Norma Regulamentadora descreve os fatores químicos, físicos e biológicos que são prejudiciais à saúde do trabalhador, assim como os limites de tolerância.

Conforme Martins (2014, p. 723), a insalubridade pode ser eliminada ou neutralizada se a empresa aplicar medidas que mantenham os locais insalubres

dentro dos limites de tolerância e que o trabalhador utilize os equipamentos de proteção individual (EPI). Não haverá direito ao adicional de insalubridade quando cessar o risco à saúde ou integridade física ou se o empregado for afastado para outro setor que não seja insalubre.

Garcia (2018, p. 1.165) aponta o art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>) que estabelece como a insalubridade pode ser neutralizada ou eliminada.

Art. 191. A eliminação e neutralização da insalubridade correrá: (Redação dada pela Lei 6.514, de 22.12.1977)

I – com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; (Incluído pela Lei 6.514, de 22.12.1977)

II – com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. (Incluído pela Lei 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único. Caberá as Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo. (Incluído pela Lei 6.514, de 22.12.1977) (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>).

De acordo com Garcia (2018, p. 1.166), o adicional de insalubridade é devido a razão de 40% (grau máximo), 20% (grau médio) e 10% (grau mínimo), calculado sobre o salário mínimo, conforme descrito no art. 192 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>). Observe a regra:

Art. 192. O exercício do trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Segundo Garcia (2018, p. 1.166), [...] “no caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será considerado apenas o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa”. O Recurso Ordinário julgado em 04 de setembro de 2018, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 6ª Turma, tendo como Relator o Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal, refere-se à insalubridade cumulativa que é proibida.

EMENTA ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE EM GRAUS MÉDIO E MÁXIMO. PERCEPÇÃO CUMULATIVA. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos do item 15.3 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78, constatada a incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais

elevado, sendo vedada a percepção cumulativa. (BRASIL, 2018, <<http://www.trt4.jus.br>>).

Conforme Martins (2014, p. 725), o certo seria que o trabalhador não fosse submetido às atividades insalubres, que são prejudiciais à saúde. Portanto, para a empresa é mais vantajoso pagar o adicional de insalubridade do que suprimir o agente nocivo. O trabalhador submete-se a trabalhar em locais insalubres para aumentar seu mísero salário. O valor do adicional de insalubridade é muito baixo, por isso o empregador fica à vontade para exigir o trabalho em locais insalubres.

Após um momentâneo resumo sobre a insalubridade, mostra-se como esta interfere no trabalho da mulher gestante. As mulheres eram expostas a ocupações nocivas, com exaustivas jornadas de trabalho e aceitavam a situação para não perder o emprego. Nas primeiras leis, as mulheres eram proibidas de trabalhar em lugares insalubres, sendo que isso foi mudando. Atualmente, a Constituição Federal não proíbe as mulheres de trabalharem em lugares insalubres, mas para as gestantes as regras são diferentes.

Conforme Garcia (2018, p. 1082), anteriormente, o artigo 394-A, da Lei 13.287/2016 (BRASIL, 2016, <<http://www.planalto.gov.br>>), dizia que “a gestante seria afastada de qualquer ambiente insalubre na empresa, durante a gestação e a lactação realizando suas funções em local salubre”.

Com a Lei 13.467/2017, o art. 394-A é alterado novamente. A empregada gestante deve ser afastada das atividades insalubres em grau máximo. Em atividades com insalubridade de grau médio e mínimo, a gestante deve ser afastada se apresentar atestado médico constando que o local insalubre é prejudicial à saúde. Já no inciso III, do art. 394-A, da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>), a empregada deve ser afastada mediante atestado médico de atividades insalubres de durante a lactação. (GARCIA, 2018, p. 1083)

De acordo com Garcia (2018, p. 1.083), sem restrições de salário menciona o art. 394 – A, § 2º, da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>), destacando que a empresa deve pagar o adicional de insalubridade mesmo que a gestante trabalhe em local salubre, por questões de folha de pagamento e contribuições do INSS. O artigo em questão será apresentado mais detalhadamente no próximo conteúdo desse capítulo, com a nova redação e observações.

A lei permite o trabalho da mulher gestante/lactante em lugares insalubres, apresentando atestado médico, mas a decisão de correr o risco é do empregador e da empregada. A empregada deve concordar em trabalhar em local insalubre por livre vontade. Contudo, poderão sofrer consequências em relação à saúde, tanto da mãe quanto do feto.

4.3 A Reforma trabalhista no trabalho feminino

De acordo com Ahad (2017), a Reforma trabalhista trouxe consideráveis mudanças para o trabalho da mulher. Apesar disso, o Brasil até agora está distante de reduzir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

A nova lei modificou quatro dispositivos do Capítulo III, do Título III da CLT, que envolve regras de proteção à mulher, tais como: a) a revogação do parágrafo único do art. 372 da CLT; b) revogação do art. 384 da CLT; c) nova redação para o composto do art. 394-A da CLT; e d) inserção de novo §2º no art. 396 da CLT. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 147)

O art. 5º, I, “h”, da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017, <http://www.planalto.gov.br>) revogou o parágrafo único do art. 372 da CLT. Veja o texto do art. 372 e seu parágrafo único agora revogado:

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho. (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Em razão de notáveis princípios constitucionais imperativos, a norma revogada já não vigorava. O caput do art. 5º da CF/88 (BRASIL, 1988, <http://www.planalto.gov.br>) foi ajustado com o inciso I do mesmo art. 5º, sendo um e outro evidenciando o princípio da igualdade na ordem jurídica brasileira. Ainda assim, o inciso I do art. 5º, separadamente, acentua a evidente igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 148)

A regra do parágrafo único do art. 372 do Decreto-Lei 5.452/43 (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>) demonstra incompatibilidade com duas normas constitucionais apresentadas. Por conseguinte, desde cinco de outubro de 1988 a referida regra não mais persiste na ordem jurídica do País. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 148)

De acordo com Delgado M.G. e Delgado G.N. (2017, p. 148), outra norma de garantia à mulher e seu amparo no mercado e trabalho está evidenciada no inciso XX, art. 7º da Constituição de 1988, sendo ele: “XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1988, <http://www.planalto.gov.br>).

O parágrafo único do art. 372 da Consolidação das Leis do Trabalho não foi admitido, porque se encontrava em atitude antiética ao domínio procedente do art. 7º, XX, da Constituição Federal. Ao invés de firmar a proteção e incentivos referentes ao mercado de trabalho da mulher, confirmava manifestas de desproteção e, inclusive, discriminação. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 148)

Também foi revogado o art. 384 do Decreto-Lei 5.452/43 (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>), que previa 15 minutos de descanso antes de iniciar o período de hora extra. Esse dispositivo foi revogado pelo art. 5º, inciso I, i, da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017, <http://www.planalto.gov.br>). Veja o texto da norma revogada: “Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho” (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>). Retirou da mulher uma vantagem específica, dada pela ordem jurídica, o intervalo de 15 minutos antes de qualquer prorrogação da jornada laboral. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 148)

Ahad (2017) comenta que este regimento foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, em razão de que as mulheres na época precisavam pedir permissão aos maridos para que permanecessem até mais tarde no trabalho. A continuidade deste dispositivo na lei não tinha mais significado algum, visto que a regra gerava dificuldade no momento da contratação das mulheres e concluindo que elas precisavam fazer hora extra para manter seus empregos.

O art. 384 confronta a regra constitucional da igualdade (art. 5º, inciso I, e art. 7º, inciso XXX, CF/88), possibilitando a desigualdade no momento da contratação,

estabelecendo regra protetiva ao trabalho feminino, diferenciado do homem, o que não confere na atualidade. (GARCIA, 2018, p. 1.076-1.077)

As garantias jurídicas suplementares atribuídas à mulher pelo Direito, ademais o Direito do Trabalho, são, segundo foi visto, amparadas pela Constituição Federal.

Ela se voltou, como se sabe, para a eliminação da discriminação milenar arquitetada contra as mulheres na sociedade histórica, não só mediante a proibição do tratamento diferenciado com relação aos homens, como também pela agregação de vantagens adicionais específicas, fundadas em peculiaridades consideradas relevantes no que tange as razões biológicas e sociológicas da mulher. A retirada de direitos das mulheres é uma conduta legislativa contrária ao espírito constitucional de 1988, uma incompreensão a respeito da sociedade livre, justa e solidária que a Constituição da República quer ver instaurada no país. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 148-149).

O argumento relativo pertencente à dificuldade prática que pode envolver a execução do art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 foi solucionado pelo próprio Decreto-Lei 5.452/1943, em seu art. 71, §4º, que estabelece o pagamento do referente intervalo, não observado no esboço concreto da relação de emprego. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 149)

Repare o julgamento da Relatora Ministra Angela Rosi Almeida Chapper, da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, onde é possível verificar a negociação dos intervalos para amamentação entre empregada e empregador amparados pela legislação. Portanto, se a empregada não usufruir destes intervalos, estes deverão ser pagos respectivamente como hora extraordinária, conforme o art. 71, §4º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Os períodos para a amamentação destinam-se ao bem-estar da criança e não da empregada. Por essa razão, o empregador tem o dever de cumprir a regra. Observe a decisão:

EMENTA INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO. SUPRESSÃO. PAGAMENTO COMO HORA EXTRA. DANO MORAL. A não concessão dos intervalos para amamentação previstos no art. 396 da CLT ou sua acumulação para concessão de folgas futuras, que não asseguram a proteção do lactente, ensejam o seu pagamento como hora extra, na forma do art. 71, §4º, da CLT, com observância do disposto no precedente nº 52 deste Regional. Não é presumido o dano moral em razão da não fruição dos intervalos. Recurso da reclamada parcialmente provido no tópico e recurso da reclamante desprovido. (BRASIL, 2018, <<http://www.trt4.jus.br>>).

A Reforma trabalhista, conforme Delgado M.G. e Delgado G.N. (2017, p. 149), deu nova redação ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, modificando

seu caput e acrescentando os incisos I, II e III, além dos §§ 2º e 3º. Relativamente ao §1º, foi apenas contemplado do antigo parágrafo único, mas prossegue vetado desde a sua origem (Lei 13.287, de 11.05.2016-parágrafo único do art. 394-A vetado pela Presidência da República).

A propósito, essa condição normativa (art. 394-A) havia sido incluso à Consolidação apenas cerca de um ano antes, em 11 de maio de 2016, pela Lei 13.287/2016 (BRASIL, 2016, <<http://planalto.gov.br>>), com o seguinte entendimento: “Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 149)

Anteriormente a redação da Lei 13.287/2016, era permitido o trabalho insalubre das mulheres em praticamente todos os graus de insalubridade. Agora o distanciamento ocorre apenas em casos de insalubridade em grau máximo. A nova lei liberou a gestante para trabalhar em locais insalubres. Silva (2017) cita que são poucos casos onde o grau de insalubridade é máximo, mencionados na extensão dos 14 anexos da NR 15. A insalubridade de grau máximo existe no contato com agentes químicos e com agentes biológicos com risco aumentado, como em centros cirúrgicos, limpeza de bueiros e necrotérios.

A maior parte dos anexos lida com o grau médio de ruídos excessivos, ruídos de impacto, exposição ao calor e frio. As gestantes, em sua maioria, encontram-se trabalhando em locais de insalubridade de grau médio. Mas, existe a inquietação pelo trabalho das gestantes em centros cirúrgicos e salas de radiografia, onde a mão de obra feminina é facilmente aceitável. (SILVA, 2017)

Ainda de acordo com Silva (2017), a nova composição do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 afasta imediatamente a gestante dos locais insalubres em grau máximo. Aqui está o novo texto:

Art. 394 – A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando a mulher apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher que recomende o afastamento durante a gestação;
- III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º (VETADO) (Redação dada pela Lei 13.467, de 2017)

§ 2º Cabe a empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, a pessoa física que lhe presta serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Por sinal, há que se ressaltar a inexistência, no regulamento jurídico, do § 1º do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, ao diverso pelo texto expedido pela Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>). Sem dúvida, um erro material (referência a um meio legal que ao menos existe), resultado da tramitação precipitada que caracterizou a composição e o movimento do atinente projeto de lei da Reforma trabalhista nas duas Casas Congressuais. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 150)

De acordo com Delgado M.G. e Delgado G.N. (2017, p. 150), a nova lei fez a inclinação pelo distanciamento automático da mulher do ambiente insalubre, enquanto durar a gestação, somente no caso de insalubridade em grau máximo (novo inciso I do art. 394-A).

Observa-se a recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região, 2ª Turma, tendo como Relator o Ministro Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, em razão do direito ao adicional de insalubridade em grau máximo à empregada gestante que realizava limpeza de sanitários em hospital, sendo exposta a riscos de contaminação devido ao contato com agentes biológicos.

EMENTA ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÁXIMO. LIMPEZA DE LIXO DE BANHEIRO DE LEITOS DO HOSPITAL. 1. As atividades de lavagem de sanitários de leitos de hospital expuseram a trabalhadora ao risco permanente de contato com agentes biológicos patogênicos, caracterizando insalubridade em grau máximo, nos termos do Anexo 14 da NR-15 da Portaria MTE 3.214/78. Nem mesmo a utilização de luvas é capaz de elidir a ação nociva dos agentes biológicos, pois a contaminação ocorre não apenas pela via cutânea, mas também pelas vias respiratórias. 2. A avaliação da insalubridade em tais casos é qualitativa e não quantitativa, de modo que, independentemente do tempo de exposição da trabalhadora, os elementos patogênicos, por se disseminarem facilmente, possibilitam a promoção de doença em apenas um contato. Devido o pagamento do adicional de insalubridade, em grau máximo. GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. GESTANTE. Para que a empregada gestante tenha direito à garantia provisória no emprego, assegurada no art. 10, II, alínea b, do ADCT, basta que esteja grávida ao tempo da rescisão, ainda que não tenha

ciência de seu estado gravídico durante a vigência do contrato de trabalho. (BRASIL, 2018, <<http://www.trt4.jus.br>>).

Conforme Pipek, Dutra e Magano (2018, p. 22-23), enquanto a lei antiga proibia as gestantes e lactantes de trabalhar em locais insalubres. No entanto, a nova regra permite que a empregada gestante realize atividades em locais insalubres de grau médio ou mínimo, desde que ocorra por espontânea vontade, mostrando atestado médico autorizando o trabalho. A nova regra visa evitar a discriminação da mulher no mercado de trabalho devido às suas peculiaridades, não demonstrando o desinteresse para com a saúde da mãe e do bebê, mas oportunizando a mulher de escolher, pois impõe a apresentação de atestado médico da trabalhadora e que a decisão seja da empregada.

Nas situações de insalubridade em grau médio e mínimo, esse distanciamento ocorrerá quando a mulher apresentar atestado de saúde, expedido por médico de sua confiança, “[...] que recomende o afastamento durante a gestação” (inciso II do art. 394-A). (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 150)

O inciso III do art. 394-A acrescenta, ainda, que o afastamento possa ocorrer no tempo do período da amamentação. Delgado M.G. e Delgado G.N. (2017, p. 150) trazem que a norma estabelece esse afastamento de atividades insalubres em qualquer grau, quando a trabalhadora: “apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação”.

Veja a decisão do Relator Nelson Antônio Monteiro Pacheco, da 3ª Câmara Cível, do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, que trata de Agravo de Instrumento interposto pela Prefeitura Municipal de Novo Xingu/RS, em face de liminar em mandado de segurança deferido para realocação da empregada gestante em local de trabalho livre de insalubridade, com base no art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, a agravada é servidora pública e não regida pelo Decreto-Lei 5.452/43, mas, sim, por regime jurídico dos servidores municipais. Assim sendo, a regra é inaplicável. Decisão unânime dando provimento ao agravo.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE. MUNICÍPIO DE NOVO XINGU. LIMINAR DEFERIDA. REALOCAÇÃO PARA LOCAL LIVRE DE INSALUBRIDADE. IMPOSSIBILIDADE. INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. INAPLICABILIDADE DO ART. 394-A da CLT. 1. A parte agravada é servidora gestante do Município de Novo Xingu, cargo de Auxiliar Odontóloga, e é regida pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais, Lei-NX nº 119/02. Entretanto, inexistente na legislação em comento previsão de realocação de servidor, muito menos de aplicação

subsidiária da CLT nos casos omissos. 2. Não há como falar ilegalidade ou abuso de poder da administração que tivesse violado direito líquido e certo da servidora a ensejar o deferimento da medida liminar como foi feita na origem, sendo muito discutível a utilização do mandado de segurança. 3. Não tendo se verificado, em um primeiro momento, ilegalidade no agir da administração quando negou o pedido administrativo de realocação da servidora gestante, deve ser reformada a decisão agravada, sob pena de violação ao princípio da isonomia com outras servidoras em situações semelhantes. 4. Decisão liminar reformada. AGRAVO DE INSTRUMENTO PROVIDO. (BRASIL, 2018, <<http://www.tjrs.jus.br>>).

Registra-se que a expressão jurídica concernente a “atestado de saúde”, “emitido por médico de confiança da mulher” supera qualquer ordem de vantagem entre médicos, serviços médicos e atestados médicos, tendo como exemplo a ordem de preferência anunciada na Súmula 282 do TST. Refere-se meramente ao médico de confiança da mulher ou lactante. Este é o entendimento do texto evidente da nova regra legal. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 150)

Fica acentuado que em todas as três situações de afastamento a insalubridade máxima, média ou mínima é caracterizada pelo caput do art. 394-A, cabendo à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação “[...] por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviços”. Em suma, para a Lei, o custo desse direito trabalhista é sustentado pelo INSS, o que é correto e seguro (Convenção nº 103, art. 4º, inciso VIII, da OIT). Não obstante, o empregador que fizer o pagamento premente à empregada na folha mensal de pagamentos da empresa será ressarcido logo em seguida. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 150)

Conforme Silva (2017), o adicional de insalubridade é pago em folha para a empregada e posteriormente ressarcido das contribuições sociais devidas, ou seja, a Previdência Social pagará o adicional como o salário-maternidade. Cabe à empresa somente o adiantamento do valor em holerite. Foi uma forma que a reforma encontrou para não sobrecarregar o empregador, pois, sendo assim, o encargo fica de responsabilidade dos cofres públicos. Também foi uma forma de evitar a discriminação no momento da contratação do trabalho feminino.

O § 4º do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>) apresenta duas hipóteses. A primeira é no fundamento de que, havendo a viabilidade do afastamento da trabalhadora do local insalubre, ela precisará ser completamente distanciada, mas, para desenvolver “atividades em

locais salubres da empresa”, esta opção predomina, conservando-se, como visto (caput do art. 394 – A da CLT), de todo jeito, o pagamento do adicional de insalubridade. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 150-151)

Contudo, quando não houver local salubre ou a própria atividade da empregada ser considerada insalubre, ela deverá ser inteiramente afastada do trabalho, considerando-se a possibilidade de “gravidez de risco”, com oportunidade da “percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, durante todo período de afastamento” (§ 4º, art. 394- A da CLT). (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 151)

O Supremo Tribunal Federal (STF) julgou inconstitucional a nova redação do art. 394-A, II e III, em razão da seguinte expressão: “quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”. Refere-se à Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938, com pedido de medida cautelar, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. A parte autora alega que a regra em questão vulneraria as normas constitucionais sobre proteção à maternidade, à gestante, ao nascituro e ao recém-nascido (arts. 6º, 7º, XXXIII, 196, 201, II, 203, I, todos da Constituição Federal). Além do mais, desrespeitaria a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF), dentre outros direitos constitucionais (BRASIL, 2019, <<http://www.portal.stf.jus.br>>). Repare a decisão:

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade. Por maioria, confirmou a medida cautelar e julgou procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio. Falaram: pelo *amicus curiae* Confederação Nacional de Saúde – CNS, o Dr. Marcos Vinicius Barros Ottoni; e, pelo *amicus curiae* Central Única dos Trabalhadores – CUT, o Dr. Ricardo Quintas Carneiro. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário 29.05.2019. (BRASIL, 2019, <<http://www.portal.stf.jus.br>>).

O principal objetivo da permissão às gestantes e lactantes trabalharem em locais insalubres é o aumento das oportunidades de trabalho para as mulheres. As empresas optam por não contratarem mulheres devido ao risco de assumirem as consequências peculiares à estação, sendo que mesmo aquelas que não querem ter filhos acabam perdendo a oportunidade de emprego. Dessa forma, mesmo diante

dos argumentos mencionados a lei bate de frente com a proteção à saúde da empregada e do nascituro, pois a proteção ao trabalho não pode ser mais relevante que a proteção à vida. (AHAD, 2017)

Por fim, a Lei 13.467/2017 modificou o anterior parágrafo único em § 1º do art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>) e acrescentou o § 2º, observando que os períodos de descanso para amamentação devem ser discutidos em acordo individual entre empregada e empregador. (GARCIA, 2018, p. 1.084)

Veja a norma legal na íntegra, com as alterações feitas pela nova lei:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (Remunerado pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre mulher e o empregador. (Incluído pela Lei 13.467, de 13.7.2017) (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

As pausas especiais previstas no art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>), pertinentes aos períodos de amamentação ao longo da jornada de trabalho da obreira, são remuneradas. De natureza fundamental, respectivamente, têm de ser cumpridos pelo empregador. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G.N., 2017, p. 151)

Porém, a alteração possibilita a negociação destes intervalos entre empregada e empregador, sem a intervenção do sindicato, conforme a necessidade de ambos, podendo os (2) dois intervalos serem transformados em (1) um. (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017, p. 23)

Para Delgado M.G. e Delgado G.N. (2017, p. 151), a nova Lei 13.467/2017 optou por explicitar o que já tende a ser aplicado nas relações de trabalho, ou seja, a determinação consensual a respeito do melhor horário para que sejam cumpridos esses dois intervalos especiais de meia hora cada um ao longo da jornada laboral.

De acordo com Ahad (2017), a reforma trouxe novas possibilidades de trabalho para a mulher, observando a flexibilidade em horários, como o teletrabalho, o trabalho intermitente e o trabalho autônomo, que podem trazer benefícios que

possibilitam a mulher conciliar com a criação dos filhos, trabalhos domésticos e estudos, além do tempo e economia no deslocamento de ida e volta do trabalho.

Mesmo com as novidades trazidas, Ahad (2017) aponta que a reforma não modificou pontos essenciais para reduzir a desigualdade de gênero, mencionando a licença-maternidade, que é um direito de suma importância para a família, mas continua sendo um obstáculo para a contratação da mão de obra feminina.

Através das informações sobre as mudanças na Reforma, observa-se a preocupação dos órgãos de fiscalização com a flexibilização das regras, com a negociação direta entre empregador e empregado, sendo que, todavia, muitas vezes essa flexibilidade é mais ágil, facilitando a vida do empregado. O ponto principal deste capítulo é o trabalho da mulher e assim comentam-se os aspectos direcionados para este na Reforma, dentre eles a insalubridade, o mais preocupante no trabalho da gestante/lactante, entre outros. A Lei 13.467/2017 traz facilidades para as negociações e menos burocracia. Apesar disso, cabe ressaltar que há falhas na legislação e nota-se como as leis são contraditórias entre si, podendo faltar proteção em alguns casos e, em outros, ter em demasia. Portanto o Judiciário poderá ter dificuldades nas decisões julgadas.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como proposta fazer uma abordagem acerca da discriminação da mulher no mercado de trabalho, bem como sobre a desigualdade de gênero. A metodologia utilizada consistiu em uma pesquisa bibliográfica, enriquecida de jurisprudências, leis, artigos e demais informações obtidas através da leitura, algo que se revelou em um aprendizado múltiplo de questões vivenciadas.

Como resultados, averiguou-se diversas legislações que abrangem o tema dos direitos da mulher e suas principais peculiaridades, assim como as constantes mudanças nas regras trabalhistas e a verificação das normas para adequar-se à atualidade, o que proporciona a mais recente e significativa alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Reforma trabalhista. A partir das leituras de estudos já desenvolvidos sobre essa temática, foi possível esclarecer alguns tópicos importantes, permitindo um entendimento mais adequado sobre o pensamento da sociedade e a luta para a extinção das diferenças de gênero, assim como compreender a posição do empregador e do empregado nas relações de trabalho.

Na primeira abordagem, destaca-se o entendimento da história do Direito do Trabalho e o surgimento das leis de proteção. Nesse contexto, foi indispensável evidenciar o caminho que foi percorrido para se chegar ao que é de direito, devido à vida desumana na época da escravidão, instante em que não havia quaisquer garantias de sobrevivência. Para se chegar a esse entendimento, foi necessário estudar todo o processo de desenvolvimento da história do trabalho, como as leis foram surgindo, assim como os tópicos mais relevantes para que se alcançasse o objetivo final proposto no trabalho. Todavia, todo aprendizado adquirido durante essa pesquisa sobre o tema nos leva a acreditar que ainda é preciso muito para mudar o pensamento da sociedade, ou seja, o caminho ainda é longo para atingir o ideal mínimo quando o assunto é desigualdade de gênero.

No decorrer do estudo, percebeu-se, ainda nesse contexto, que diversas proibições foram despontando na Europa relacionadas aos aspectos de proporcionar melhorias para o trabalho das mulheres. Como exemplo, verificou-se que as mulheres foram sendo proibidas de trabalhar em locais úmidos e subterrâneos que trouxessem sequelas para sua saúde, assim como foram impedidas de praticar jornadas exaustivas de 12 horas e foram proibidas de trabalhar no período da noite.

Além do mais, notou-se uma trajetória de busca constante pela igualdade de gêneros, algo que se mostrou notório nas legislações. Essa constatação se mostrou significativa, pois decorre que a discriminação se apresenta como uma adversidade que não depende somente do desenvolvimento de uma nação, sendo o avanço das leis essencial para que a mulher no mercado de trabalho possa assumir o seu devido lugar.

Quanto à revisitação de leituras sobre as antigas civilizações, observou-se atentamente os relatos sobre a discriminação contra a mulher, como eram tratadas, abusadas e como disponibilizavam de raríssimos direitos. Diante disso, claramente pode-se afirmar que as mulheres cumpriam um papel de submissão, uma vez que eram criadas para cuidar da casa, dos filhos e para obedecer aos maridos. As leituras realizadas demonstraram que as filhas não tinham direitos à herança, pois era algo destinado somente para o filho homem. Além disso, os casamentos eram arranjados, sendo que a mulher não tinha o poder de escolha do seu cônjuge, sendo os pais os responsáveis por isso. Como resultado, nota-se que a desigualdade de gênero é uma consequência cultural e a discriminação é histórica, já que, de acordo com o que foi apresentado, as mulheres sempre tiveram papéis submissos na sociedade.

Como tentativa de amenizar a situação, a literatura mostra que os institutos foram avançando em busca de melhorias, ou seja, devido às peculiaridades das mulheres houve a necessidade de estabelecer proteções às mesmas. Isso é decorrente do fato de que a mulher se sujeitava a receber salários inferiores e a cumprir jornadas excessivas/exaustivas de trabalho para que conseguisse permanecer no emprego.

Em relação ao processo de implantar normas protetivas quanto ao trabalho da mulher, o estudo mostrou que a proteção à maternidade aparece como a mais relevante. Nesse contexto, verificou-se algumas normas que proporcionavam à família permanecer com a criança, sendo que inúmeras jurisprudências autorizavam os pais na ausência das mães a compartilharem do direito à licença-maternidade, assim como foi estendido para as mulheres que davam à luz, obtinham a guarda judicial, adotavam, sofriam aborto espontâneo e/ou tinham bebês natimortos.

Portanto, a licença-maternidade, que atualmente é de 120 dias, configura-se em um processo de extrema importância para todo o núcleo familiar, uma vez que proporciona bem-estar ao recém-nascido que muito necessita da figura maternal nos

primeiros meses de vida, ou seja, é um processo que representa qualidade de vida, principalmente durante a amamentação do bebê. Ainda nesse contexto, na falta da mãe, ressalta-se que algumas dessas medidas também se estendem aos homens, permitindo aos mesmos o direito de poder gozar das licenças se estiverem com a guarda dos filhos.

Em razão da legislação expandida, as leituras desenvolvidas para a realização do presente trabalho permitiram detectar conquistas femininas nas relações de trabalho e a preocupação do poder legislativo para que haja igualdade entre os gêneros. Também foi reparado na doutrina e nas jurisprudências vitórias das mulheres nas decisões judiciais quando o assunto está relacionado à busca da igualdade de direitos entre homens e mulheres.

De outra parte, a pesquisa buscou revelar o Direito na área trabalhista e fazer a devida interpretação. Assim sendo, o estudo possibilitou o entendimento acerca das melhorias mais consistentes nas etapas do processo de valorização da mulher, demonstrando que há um elevado grau de conhecimento sobre a legislação trabalhista em relação ao trabalho feminino. Entretanto, dada à relevância do assunto, entende-se como necessário desenvolver também a consciência/pensamento da sociedade como um todo sobre o tema, pois assim a mulher terá mais oportunidades além das já concedidas por merecimento e total capacidade. Decorre que o objetivo das mulheres é a independência, já que ainda é muito evidente o conceito de que a mulher deve ser simplesmente a dona de casa para cuidar do lar e dos filhos. No entanto, elas querem estudar, ter conhecimento e formação, pois são capazes de assumir cargos competitivos.

O último capítulo tratou sobre a importante mudança no Direito do Trabalho, a Reforma trabalhista, quando a Lei 13.467/2017 alterou 201 pontos da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Quanto a essas modificações, notou-se que as mesmas deram ênfase ao trabalho da mulher, em uma nítida preocupação com a maternidade, com as atividades insalubres e com alguns trabalhos onde a mulher pudesse exercer suas funções de acordo com o tempo que dispusesse e assim conseguisse também atender o trabalho doméstico.

Diante do propósito do presente de obter informações e analisar os direitos da mulher trabalhadora nas relações de trabalho no cotidiano, evidenciou-se que o preconceito ainda existe e que descobrir novas possibilidades que protejam o trabalho feminino é de suma importância para incentivar a sociedade a adquirir

novos conceitos. Foi possível, também, identificar a preocupação dos órgãos competentes no que diz respeito à proteção feminina nas relações de trabalho.

Portanto, entende-se como de extrema relevância trazer esse debate à tona, uma vez que o assunto foi definido como forma de se obter aprendizado e clareza sobre as normas protetivas femininas e a abrangência para que empregada e empregador saibam seus direitos e deveres, uma vez que há ciência de que as empresas ainda estão despreparadas para seguir devidamente as regras de proteção em sua totalidade. Decorre que o Direito do Trabalho foi elaborado para defender o trabalhador dos abusos do empregador, sendo que a influência do tema abordado foi justamente para retratar a situação em que é apresentado e entendido o sistema jurídico.

Evidencia-se que, embora sejam aplicadas algumas medidas protetivas, ainda é grave a desigualdade de gênero. Também se observa que as regras flexíveis negociadas entre empregado e empregador agilizam os processos nas relações de trabalho, mas, obviamente, quando não houver a possibilidade de flexibilizar uma regra, esta será cumprida sem exceção. Nesse sentido, entende-se que, embora diversas leis estimulem a contratação de mão de obra feminina, o montante de direitos trabalhistas pode atrapalhar as relações de emprego, criando receio do empregador nas contratações, principalmente em relação às mulheres. No entanto, essas medidas são indispensáveis para o bem-estar do trabalhador, pois a necessidade de proteção é fundamental. Afinal, todos querem ter seu espaço profissional, mas algumas delas não condizem com a realidade do empregador e do empregado.

Por fim, observa-se que muitas legislações vigentes versam sobre o mesmo assunto e se contradizem. Entretanto, essa constatação deve atrapalhar o judiciário na hora das decisões, cabendo a ele o poder de designar um resultado justo ao que está sendo proposto. Isso demonstra que a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho acontece mesmo diante da legislação vigente, configurando-se em uma desigualdade que ainda está longe de terminar, e que para isso precisa ser constantemente debatida.

REFERÊNCIAS

AHAD, Claudia Abdul. Reforma trabalhista e seus impactos no trabalho da mulher. *Migalhas*, [s.l.], dez. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270553,71043-Reforma+Trabalhista+e+seus+impactos+no+trabalho+da+mulher>>. Acesso em: 28 mar. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 17 jun. 2018.

_____. Decreto 423, de 12 de novembro de 1935. Promulga quatro Projectos de Convenção, aprovados pela Organização Internacional do Trabalho, da Liga das Nações, por ocasião da Conferencia de Washington, convocada pela Governo dos Estados Unidos da America a 29 de outubro de 1919, pelo Brasil adoptados, a saber: Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto; Convenção relativa ao trabalho nocturno das mulheres; Convenção que fixa a idade minima de admissão das crianças nos trabalhos industriaes; Convenção relativa ao trabalho nocturno das crianças na industria. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 12 nov. 1935. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-423-12-novembro-1935-532092-publicacaooriginal-14076-pe.html>>. Acesso em: 06 abr. 2019.

_____. Decreto 979, de 06 de janeiro de 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e industrias rurais a organização de sindicatos para a defesa de seus interesses. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 06 jan. 1903. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm>. Acesso em: 06 abr. 2019.

_____. Decreto 1.253, de 27 de setembro de 1994. Promulga a Conversão nº 136, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Proteção contra os Riscos de Intoxicação Provocados pelo Benzeno, assinada em Genebra, em 30 de junho de 1971. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 set. 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1253.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 1.313, de 13 de janeiro de 1891. Estabelece providencias para regularisar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 17 nov. 1891. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 1.637, de 12 de maio de 1937. Autoriza o cidadão armênio Arsène Arsenien a comprar pedras preciosas. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 maio 1937. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-1637-12-maio-1937-464855-publicacaooriginal-74782-pe.html>>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 3.071, de 01 de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 jan. 1916. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L3071.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 3.233, de 3 de novembro de 1938. Promulga a Convenção relativa ao emprego das mulheres nos trabalhos subterrâneos nas minas de qualquer categoria, firmada em Genebra a 18 de julho de 1935, por ocasião da 19ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, que se reuniu na mesma cidade, de 4 a 25 de junho de 1935. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 03 nov. 1938. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-3233-3-novembro-1938-348422-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 3.725, de 04 de dezembro de 1919. Faz diversas correções no Código Civil e manda fazer do Código corrigido uma edição de cinco mil exemplares. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 15 jan. 1919. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL3725-1919.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 set. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 jan. 1923. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 4.982, de 24 de dezembro de 1925. Manda conceder, anualmente, 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem prejuízo de ordenado, vencimentos ou diárias e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 03 nov. 1938. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4982-24-dezembro-1925-776548-publicacaooriginal-140498-pl.html>>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 5.005, de 08 de março de 2004. Promulga a Convenção nº 171 da Organização Internacional do Trabalho relativa ao Trabalho Noturno. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 mar. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5005.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 16.027, de 30 de abril de 1923. Cria o Conselho Nacional do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 30 abr.

1923. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16027.html>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 17.934-A, de 12 de outubro de 1927. Consolida as leis de assistência e proteção aos menores. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 12 out. 1927. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D17943A.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 21.175, de 21 de março de 1932. Institue a carteira profissional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 mar. 1932. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D21175.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 21.186, de 22 de março de 1932. Regula o horário para o trabalho no comércio. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 mar. 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 21.364, de 4 de maio de 1932. Regula o horário para o trabalho industrial. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 06 maio 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 21.417, de 17 de maio de 1932. Estabelece as condições do trabalho dos menores na indústria. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 nov. 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22042-3-novembro-1932-499365-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 22.042, de 3 de novembro de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 maio 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 41.721, de 25 de junho de 1957. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 jun. 1957. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 58.820, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção 103 sobre proteção à maternidade. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 jul. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. Decreto 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 jan. 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto 67.339, de 05 de outubro de 1970. Promulga a Convenção nº 127, da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao peso máximo das cargas que podem ser transportadas por um só trabalhador. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 06 out. 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D67339.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto Legislativo 9, de 22 de dezembro de 1935. Ratifica as convenções elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho sobre a idade mínima de admissão dos menores ao trabalho marítimo. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 22 dez. 1935. Disponível em: <<http://www.legis.senado.leg.br/legislacao/PublicacaoSigen.action?id=535251&tipoDocumento=DLG&tipoTexto=PUB>>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Decreto - Lei 229, de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 fev. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0229.htm>. Acesso em: 06 abr. 2019.

_____. Decreto - Lei 1.150, de 05 de janeiro de 1904. Confere privilegio para pagamento de divida proveniente de salarios de trabalhador rural. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 jan. 1904. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1150-5-janeiro-1904-583459-publicacaooriginal-106277-pl.html>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

_____. Decreto - Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Dispõe sobre as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. Retificado pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 1944), retificado pelo Decreto-Lei nº 9.797, de 1946) e retificado pela Lei 13.467/2017. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 set. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 abr. 2018.

_____. Decreto - Lei 6.353, de 20 de março de 1944. Corrige erros dactilográficos e de impressão e dá nova redação a dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 mar. 1944. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del6353.htm>. Acesso em: 06 abr. 2019.

_____. Decreto - Lei 21.417, de 17 de maio de 1932: Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 maio 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br>>. Acesso em: 19 abr. 2018.

_____. Lei 605, de 05 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial [da]**

República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 14 jan. 1949. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/lei605.htm>>. Acesso em: 14 abr. 2018.

_____. Lei 2.040, de 28 de setembro de 1871. Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei, libertos os escravos da Nação e outros, e providência sobre a criação e tratamento daqueles filhos menores e sobre a libertação annual de escravos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 set. 1871. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM2040.htm>. Acesso em: 27 maio 2018.

_____. Lei 2.757, de 23 de abril de 1956. Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 abr. 1956. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2757.htm>. Acesso em: 14 abr. 2018.

_____. Lei 3.207, de 18 de julho de 1957. Regulamenta as atividades dos empregados vendedores, viajantes ou praticistas. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 22 jul. 1957. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3207.htm>. Acesso em: 14 abr. 2018.

_____. Lei 3.353, de 13 de maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. Dada no Palácio do Rio de Janeiro, em 13 de maio de 1888, 67º da Independência e do Império. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 maio 1888. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm>. Acesso em: 27 maio 2018.

_____. Lei 4.090, de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 26 jul. 1962. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Lei 4.121, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 03 set. 1962. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm>. Acesso em: 22 abr. 2018.

_____. Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 set. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5107.htm>. Acesso em: 21 abr. 2018.

_____. Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão do empregado doméstico e da outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 12 dez. 1972. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5859.htm>. Acesso em: 21 abr. 2018.

_____. Lei 5.889, de 08 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 jun.

1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm>. Acesso em: 21 abr. 2018.

_____. Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 21 abr. 2018.

_____. Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 dez. 1977. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm>. Acesso em: 02 maio 2019.

_____. Lei 7.855, de 24 de outubro de 1989. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 out. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm>. Acesso em: 21 abr. 2018.

_____. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Republicada em 11-4-1996 e 14-8-1998. Regulamentada pelo Decreto n. 3.048, de 6-5-1999. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 19 abr. 2018.

_____. Lei 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 17 abr. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em: 28 abr. 2019.

_____. Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 22 jan. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9601.htm>. Acesso em: 18 jun. 2018.

_____. Lei 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 26 maio 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm>. Acesso em: 22 mar. 2019.

_____. Lei 10.244, de 27 de junho de 2001. Revoga o art. 376 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para permitir a realização de horas-extras por mulheres. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 jun. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10244.htm>. Acesso em: 30 mar. 2019.

_____. Lei 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 abr. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10421.htm>. Acesso em: 16 abr. 2018.

_____. Lei 11.340, de 07 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. . **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 07 ago. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm>. Acesso em: 24 fev. 2019.

_____. Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em: 05 abr. 2019.

_____. Lei 12.010, de 03 de agosto de 2009. Dispõe sobre adoção; altera as Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, 8.560, de 29 de dezembro de 1992; revoga dispositivos da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, e da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 04 ago. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12010.htm>. Acesso em: 07 abr. 2019.

_____. Lei 12.812, de 16 de maio de 2013. Acrescenta o art. 391-A a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 17 maio 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12812.htm>. Acesso em: 21 abr. 2018.

_____. Lei 13.257, de 08 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 mar. 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2016-2018/2016/Lei/L13257.htm>.

www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm>. Acesso em: 05 abr. 2019.

_____. Lei 13.287, de 11 de maio de 2016. Acrescenta dispositivo à proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 maio 2016. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2016/lei-13287-11-maio-2016-783089-publicacaooriginal-150352-pl.html>>. Acesso em: 23 jun. 2018.

_____. Lei 13.301, de 27 de junho de 2016. Dispõe sobre a adoção de medidas de vigilância em saúde quando verificada situação de iminente perigo à saúde pública pela presença do mosquito transmissor do vírus da dengue, do vírus chikungunya e do vírus da zika; e altera a Lei nº 6.437, de 20 de agosto de 1977. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 jun. 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13301.htm>. Acesso em: 06 abr. 2019.

_____. Lei 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 19 abr. 2018.

_____. Lei 13.467, de 11 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13417.htm>. Acesso em: 19 abr. 2018.

_____. Lei 13.509, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre adoção e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 nov. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13509.htm>. Acesso em: 23 jun. 2018.

_____. Lei Complementar 146, de 25 de junho de 2014. Estende a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 26 jun. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm>. Acesso em: 21 abr. 2018.

_____. Lei Complementar 150, de 01 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 02 jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 10 mar. 2019.

_____. Portaria 670, de 20 de agosto de 1997. Altera a redação do inciso I do artigo 1º da Portaria MTb nº 3.296, de 03.09.1986, que dispõe sobre o Reembolso-Creche. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 ago. 1997. Disponível em: <<http://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181542>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

_____. Portaria 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 08 jun. 1978 Disponível em: <<http://www.camara.leg.br/sileg/integras/309173.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

_____. Portaria 3.296, de 03 de setembro de 1986. Autoriza as empresas e empregadores a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do artigo 389, da CLT. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 set. 1986. Disponível em: <<http://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181137>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 1000262-38.2014.5.02.0461*. Recorrente: Midiã Rodrigues de Lima. Recorrido: Lojas Riachuelo. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma. Brasília, 12 abr. 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 17 abr. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 244. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA* (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em: 31 mar. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 282. ABONO DE FALTAS. SERVIÇO MÉDICO DA EMPRESA* (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio compete abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-282>. Acesso em: 31 mar. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938*. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 29 maio 2019. Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>>. Acesso em: 13 jul. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 22 maio 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reforma trabalhista - Comentários à medida provisória 808 de 14.11.17. *LFG*, [s.l.], dez. 2017. Disponível em: <<https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/reforma-trabalhista-comentarios-a-medida-provisoria-808-de-141117>> em 07 dez. 2017. Acesso em: 01 abr. 2018.

CARRION, Valentin. *Comentários à CLT*. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

COUTO, Rafael. Do princípio da isonomia e da igualdade. *Jusbrasil*, [s.l.], maio 2016. Disponível em: <<https://www.rafaghovatto.jusbrasil.com.br/artigos/325917477/do-principio-da-isonomia-e-da-igualdade>> em 16 maio 2016. Acesso em: 17 jun. 2018.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *A Reforma Trabalhista no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. _____. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FONSECA, Maria Fernanda Soares. *A inserção das mulheres no mercado de trabalho como uma exigência do capital e a divisão sexual do trabalho*. São Paulo: Extraprensa, 2015.

FREITAS, Priscila. *Perspectiva das mulheres vítimas da violência doméstica no mercado de trabalho*. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.unisc.br:8080/jspui/handle/11624/845/>>. Acesso em: 24 fev. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Forense, 2018.

GRANCONATO, Márcio Mendes. CLT Interpretada. In: MACHADO, Antônio Claudio Costa (org). *Consolidação das Leis do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Manole, 2017. p. 2-19. Disponível em: <<http://bv4.digitalpages.com.br/?from=listas-de-leitura#/legacy/47930>>. Acesso em: 29 mar. 2019.

KREIN, Jose Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. *SciELO*, [s.l.], abr. 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0077.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

MARTINS, Adalberto. CLT Interpretada. In: MACHADO, Antônio Claudio Costa (org). *Da proteção à maternidade*. 8. ed. São Paulo: Manole, 2017. p. 251-276. Disponível em: <<http://bv4.digitalpages.com.br/?from=listas-de-leitura#/legacy/47930>>. Acesso em: 29 mar. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. _____. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria Geral. Brasil entra em lista da OIT sob acusação de violar normas trabalhistas internacionais. *MPT*, [s.l.], maio 2018. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/brasil-entra-em-lista-da-oit-sob-acusacao-de-violar-normas-trabalhistas-internacionais>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção de igualdade*. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Flavia. A proteção do trabalho da mulher. *Jusbrasil*, [s.l.], abr. 2016. Disponível em: <<https://www.faoflaviaunifio.jusbrasil.com.br/artigos/304762914/a-protecao-do-trabalho-da-mulher/>> em 10 abr. 2016. Acesso em: 30 mar. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família*. Brasília: OIT, 1983. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 abr. 2019.

PIPEK, A.; DUTRA, A. L.; MAGANO, I. *Reforma Trabalhista*. 1. ed. São Paulo: Blucher, 2018. Disponível em: <<http://bv4.digitalpages.com.br/?from=listas-de-leitura&page=5§ion=0#/legacy/158546>>. Acesso em: 01 maio 2019.

RIBEIRO, Regina Martins. JESUS, Rosilene Soares de. *A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil*. Viçosa: Revista de Ciências Humanas, 2016.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. *Agravo de Instrumento n. 70075654046*. Agravado: Marivete Holz. Agravante: Município de Novo Xingu. Relator: Nelson Antônio Monteiro Pacheco, 3ª Camara Cível. Porto Alegre, 22 mar. 2018. Disponível em: <<http://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/561290413/agravo-de-instrumento-ai-70075654046-rs>>. Acesso em: 23 jun. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário n. 0020430-89.2017.5.04.0761*. Recorrente: Rudinei da Silva Martins. Recorrida: Empresa Brasileira de Correios e Telegráfos. Relator: Ministro George Achutti, 4ª Turma. Porto Alegre, 06 set. 2018. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos?term-jurisprudencia=licença+paternidade>>. Acesso em: 17 abr. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário n. 0020687-58.2017.5.04.0812*. Recorrente: Município de Bagé. Recorrida: Eliane de Lima Veleda. Relator: Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal, 6ª Turma. Porto Alegre, 04 set. 2018. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/YfZEI4jnt5YYAbwUK-HW5w>>. Acesso em: 03 maio 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário n. 0020765-76.2016.5.04.0201*. Recorrente: Lisiane Isabel Scherer, Companhia Ultragaz SA. Recorrida: Lisiane Isabel Scherer, Companhia Ultragaz SA. Relatora: Ministra Angela Rosi Almeida Chapper, 5ª Turma. Porto Alegre, 05 dez. 2018. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Sy2Xjs5Pp7kliwqM6HbJJg>>. Acesso em: 25 abr. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário n. 0021146-81.2016.5.04.0008*. Recorrente: Daiana Leticia dos Santos Albino. Recorrido: Associação Hospitalar Moinhos de Vento. Relator: Ministro Marcelo Jose Ferlin D' Ambroso, 2ª Turma. Porto Alegre, 14 nov. 2018. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/U00n2Q992m1B1uu5OK34QQ>>. Acesso em: 25 abr. 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F130906101%2Fv1.1&titleStage=F&titleAcct=i0adc419b0000016a9496830404b77143#sl=e&eid=41317b987785e2d660532ad0e4f815fc&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&psl=&nvgS=false>>. Acesso em: 05 maio 2019.

