

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**

**Thaís Gonçalves Dias Conceição**

**PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA**

**São Paulo - SP**

**2020**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**

**Thaís Gonçalves Dias Conceição**

**PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Doutora Maria José Giannella Cataldi.

**São Paulo - SP**

**2020**

Dedico este trabalho a minha querida mãe pelo estímulo, suporte, compreensão e amor.

Agradeço, primeiramente, a Deus, que me possibilitou a realizar este trabalho. Em seguida, agradeço a minha família e amigos pelo apoio, compreensão e força. Sou grata, especialmente aos meus pais, Benedito e Denise, pela paciência na lida diária, pelo suporte e atenção. Obrigada aos professores que contribuíram para o meu crescimento acadêmico ao longo desses anos de especialização, sobretudo, a professora e advogada Andréa Ferrari pelo incentivo e pela assistência. Por fim, agradeço a minha orientadora, Maria José, pelo apoio, pelas conversas e discussões no processo de elaboração desta monografia, e o Professor Jurandir, que compartilhou comigo sua sabedoria, deixando uma contribuição extremamente importante e positiva nesta fase da minha vida acadêmica.

## RESUMO

Este trabalho aborda as mudanças advindas da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), em relação à discriminação da mulher no mercado de trabalho e à desigualdade de gênero. A metodologia utilizada consistiu-se em pesquisa bibliográfica descritiva, acompanhada da leitura de julgamentos dos Tribunais Superiores, leis, artigos e outras informações, proporcionando uma visão diversificada e multidisciplinar. Como resultado, observou-se que muitas legislações vigentes são contraditórias, com prejuízo do judiciário, que, na hora das decisões, terá dificuldades em designar um resultado justo, e prejuízo dos empregados e empregadores, por vivenciarem uma situação de insegurança jurídica. Diante desse quadro, a desigualdade de gênero no âmbito laboral terá ainda mais dificuldades para uma significativa diminuição, o que demandará, necessariamente, muitos e novos debates.

Palavras chave: proteção do trabalho da mulher. Princípio da igualdade material. Reforma Trabalhista.

## **ABSTRACT**

This paper addresses the changes arising from Law 13.467 / 2017 (Labor Reform) in relation to discrimination against women in the labor market and gender inequality. The methodology used consisted of descriptive bibliographic research, accompanied by the reading of judgments of the Supreme Courts, laws, articles and other information, providing a diversified and multidisciplinary view. As a result, it was noted that a lot of the current legislation is contradictory, to the detriment of the judiciary, which, when making decisions, will have trouble in designating a fair result, and loss for employees and employers for experiencing a situation of legal insecurity. In this context, gender inequality at work environment will face even more difficulties to achieve a significant decrease, which will necessarily require many and new debates.

**Keywords:** protection of women's work. Principle of equity. Labor Reform.

## **SIGLAS**

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNS	Confederação Nacional de Saúde, Hospitais, Estabelecimentos e Serviços
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
STF	Superior Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>12</b>
1.1 A evolução das normas trabalhistas no Brasil .....	16
<b>2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DO TRABALHO DA MULHER.....</b>	<b>19</b>
2.1 A evolução da legislação trabalhista relacionada a mulher no âmbito Internacional.....	21
2.2 A evolução da legislação brasileira em relação ao trabalho da mulher .....	25
<b>3 AS NORMAS CONSTITUCIONAIS E INFRALEGAIS NO COMBATE ÀS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS CONTRA A MULHER .....</b>	<b>32</b>
<b>4 A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/17) E O TRABALHO DA MULHER .....</b>	<b>44</b>
4.1 Supressão do período de descanso, antes do período extraordinário de trabalho .....	46
4.2 Intervalo para amamentação .....	49
4.3 Possibilidade das trabalhadoras gestantes e lactantes trabalharem em ambientes insalubres.....	52
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>60</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>63</b>

## INTRODUÇÃO

A presente monografia 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, bem como os impactos que foram provocados pela Reforma Trabalhista, instituída por meio da Lei 13.467/2017.

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, o objetivo desse trabalho é discutir as medidas protetivas à mulher no mercado de trabalho 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, esta pesquisa faz um breve relato histórico sobre o nascimento do Direito do Trabalho e a evolução da inserção das mulheres no mercado de trabalho, descrevendo como surgiram as normas trabalhistas e as razões pelas quais a legislação foi criada. 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 melhorar as condições dos trabalhadores, evitando que os abusos do capital prejudicassem os membros da sociedade menos favorecidos. Entretanto, no Brasil as regras trabalhistas surgiram “de cima para baixo”, isto é, por influência das mudanças que estavam ocorrendo nos países europeus e demais países, o governo brasileiro decidiu implementar leis para regular a forma de trabalho que era exercida naquela época.

Em continuidade, também é importante aprofundar os estudos no desenvolvimento da matéria trabalhista, pois essa área do Direito é bastante dinâmica, uma vez que as mudanças nas condições de trabalho e nas formas de como o trabalho é exercido 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 do mercado. Sendo assim, analisar a trajetória da mulher na busca dos seus direitos representa debater as normas que regem o trabalho feminino, na que cada vez mais se busca a igualdade de gênero.

Trata-se, portanto, de um tema muito discutido na sociedade, que a cada dia tem uma nova perspectiva e uma nova regra que possibilita que a mulher garanta o seu espaço.

Diante do exposto, o presente trabalho tem como objetivos: expor o conhecimento acerca das regras trabalhistas de proteção à mulher; desvelar o caminho percorrido pelas mulheres em busca de igualdade, e observar a importância das proteções à mulher no âmbito trabalhista para que não haja discriminação, assim como pretende fazer uma análise sobre as mudanças nas leis que constantemente são alteradas para se adequarem à atualidade e melhorar as relações de trabalho.

Para tanto, o presente trabalho foi dividido em quatro capítulos. Na primeira abordagem é realizado um levantamento dos pontos históricos relacionados ao surgimento do Direito do Trabalho, como o trabalho era visto pelas antigas populações, as características em cada período da história, a inserção das normas trabalhistas nas constituições, bem como uma análise do desenvolvimento do Direito do Trabalho em um contexto internacional, o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e de outras instituições preocupadas com as condições de trabalho no mundo. Ademais, um ponto de extrema importância para as regras trabalhistas atuais no Brasil, analisa as primeiras normas trabalhistas implantadas no país.

No segundo momento, abordam-se mais especificamente os antecedentes históricos do trabalho da mulher; a evolução trabalhista relacionada a mulher no âmbito internacional; as diversas Convenções editadas pela OIT, e os debates realizados pela Organização das Nações Unidas (ONU). E nacionalmente analisa-se o progresso das normas brasileiras referentes ao trabalho da mulher nas diversas constituições em que o Brasil e nas normas infraconstitucionais. Nesse contexto, busca-se demonstrar: a luta da mulher por melhores condições de trabalho, contra a grande desigualdade e no combate às leis discriminatórias e interventivas, mas também a grande preocupação de legisladores com a questão da gestante, da lactante e com o nascituro.

Já o assunto da terceira abordagem refere-se às normas constitucionais e infraconstitucionais no combate às práticas discriminatórias contra a mulher. Nesse capítulo foram expostos e interpretados os primeiros artigos da Constituição Republicana de 1988, nos quais revelam-se as ideologias, os fundamentos, os princípios e as metas a serem seguidas pelo nosso país. Outrossim, a inserção do princípio da igualdade material na Carta de 1988, do amplo rol de direitos e garantias individuais e coletivos, bem como a importante lista dos direitos sociais, em que o

trabalho se encontra, e a preocupação do legislador com a igualdade entre os homens e mulheres em todas as relações possíveis em uma sociedade, principalmente, na relação laboral. Contudo, em uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) demonstrou-se a grande diferença salarial que ainda existe entre o homem e a mulher no Brasil.

O último capítulo ficou com a missão de dissertar sobre o trabalho da mulher e a Reforma Trabalhista, onde traz uma apresentação da mais recente mudança no Direito do Trabalho. Dessa forma, é feito um breve comentário sobre a repercussão dessa Lei, bem como a questão da flexibilização e desregulamentação trabalhista. Da mesma forma, faz uma exposição acerca de métodos, locais de trabalho da mulher, obrigações das empresas para que as mulheres trabalhem em lugares saudáveis, atividades insalubres, intervalo para amamentação, a importante proteção ao nascituro e as mudanças que foram adotadas no período de descanso antes de iniciar a jornada extra de trabalho.

Por fim, salienta-se que para a realização de todos os capítulos foram estudados e observados os textos doutrinários dos grandes nomes do Direito do Trabalho no país, jurisprudências, pesquisas realizadas por institutos oficiais com a população, notícias dos Tribunais e dispositivos legais conforme a matéria abordada. Tal recurso foi empregado para tentar buscar informações precisas e autênticas, no sentido de procurar evidenciar os problemas atuais e de que forma o ordenamento jurídico atua com todo o amparo legal.

Sendo assim, para se elaborar o estudo, a metodologia empregada consistiu em uma pesquisa bibliográfica, por meio do método dedutivo, quando foram realizadas leituras, análises e interpretações de artigos, doutrinas, dados de pesquisas realizadas pelo IBGE, notícias dos Tribunais, jurisprudências e leis publicadas em livros e na internet que abordam esses temas.

## 1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO

Para que se realize uma análise com profundidade de uma das áreas das ciências humanas é essencial que haja uma investigação do progresso da humanidade no decorrer do tempo. No transcorrer dos anos, surgem novas ideias, novos conceitos e institutos que estão em constante evolução e aprimoramento.

No tocante o Direito do Trabalho, como relata Sérgio Pinto Martins (2019), a análise da evolução histórica é de extrema importância para que haja o entendimento por completo de determinado assunto na atualidade, tendo em vista que é uma ciência humana que está em constante desenvolvimento e aperfeiçoamento.

Nesse sentido, ao examinar as origens, a evolução, as características de cada época, de cada governo e população, bem como a área econômica em destaque de cada período, a compreensão dos diversos conteúdos relevantes e problemas atuais fica mais nítida e acessível. Além disso, é possível até que fiquem mais claras e transparentes as projeções futuras de determinado assunto, sempre ligado com algo do passado (MARTINS, S., 2019).

Sendo assim, como as condições de trabalho mudam com grande frequência, a análise histórica do Direito do Trabalho torna-se imprescindível para se aprofundar em qualquer tema específico da área, principalmente, na questão do trabalho da mulher. Assim, nesse capítulo serão apresentados tópicos da história do Direito do Trabalho, antes das regras trabalhistas, abordando a vida dos trabalhadores, as condições de trabalho e como essas normas foram surgindo primeiramente na Europa e mais tarde no Brasil.

Antes de tudo, na Bíblia o trabalho era visto como castigo, punição, e alvoreceu de forma necessária para a sobrevivência quando Adão comeu o fruto proibido (MARTINS, S., 2019).

Para maior compreensão, interessante saber a origem da palavra trabalho:

Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho (MARTINS, S., 2019, p.46)

A primeira forma considerada como trabalho, segundo Sérgio Pinto Martins (2019), foi a escravidão, em que o escravo era considerado como uma coisa, não tinha direitos nem era visto como sujeito abarcado pela dignidade humana. Assim,

conclui que o trabalho braçal e serviçal era da alçada dos escravos, e as atividades nobres, como aquelas ligadas à política, eram exercidas pelos cidadãos livres.

Na Grécia, ressalta Sérgio Pinto Martins (2019), prevalecia o trabalho escravo e suas formas de tratamento desumano. Ademais, descreve que os filósofos Platão e Aristóteles afirmavam que o trabalho tinha significado pejorativo, era visto de forma difamatória e depreciada. Em outras palavras, constata que o trabalho não representava realização pessoal e não dignificava o homem.

Em Roma, o trabalho escravo também era utilizado, inclusive a própria lei romana considerava o escravo como coisa (MARTINS, S., 2019).

Já na época do feudalismo, Sérgio Pinto Martins (2019) conta que predominava a servidão. Nesse período, descreve que os servos não eram livres e entregavam parte da produção rural em troca de proteção militar e política. Por fim, narra que os nobres ainda não trabalhavam, pois o trabalho era considerado um castigo.

A liberdade do trabalhador teve origem nas corporações de ofício, apesar de estar longe da forma ideal de independência. Os interesses das atividades desenvolvidas permitiram esse pequeno avanço (MARTINS, S., 2019).

Com a Revolução Francesa, em 1789, essas associações, que surgiram na Idade Média, foram extintas uma vez que os seus valores em certos aspectos confrontavam com a ideologia de liberdade do homem. Na mesma época, houve a liberdade do comércio e o encerramento dos produtos das corporações (MARTINS, S., 2019).

Com o reflexo e as consequências que a Revolução Francesa desencadeou, o direito ao trabalho foi reconhecido como o primeiro direito econômico e social (MARTINS, S., 2019). E, pela primeira vez, foi imposto ao Estado a incumbência de cuidar dos desempregados dando-lhes o mínimo para viver (MARTINS, S., 2019).

Entretanto, como expôs Sérgio Pinto Martins (2019), o grande avanço para o Direito do Trabalho veio com a Revolução Industrial, entre os séculos XVIII e XIX. Nesse período, o trabalho acabou se transformando em emprego e a remuneração mediante salário foi implementada (MARTINS, S., 2019).

Por outro lado, segundo Sérgio Pinto Martins (2019), o aparecimento da máquina a vapor causou numerosos desempregos, pois houve intensa substituição do trabalho manual pelo trabalho com uso de máquinas, mais vantajosas aos empregadores. Todavia, ressalta que o trabalho assalariado surge para aqueles que conduziam essas máquinas (MARTINS, S., 2019).

Também nesse período houve excessiva substituição do trabalho adulto pelo das mulheres e crianças, conseqüentemente muita exploração de mão de obra e péssimas condições de trabalho prosperaram (MARTINS, S., 2019).

Por contas das condições insalubres dos locais de trabalho ocorriam muitos acidentes do trabalho, incêndios nas fábricas, além de doenças decorrentes de gases, da poeira, principalmente doenças relacionadas ao sistema respiratório (MARTINS, S., 2019).

Diante do cenário triste e degradante, o Estado teve que intervir nas relações de trabalho para atender ao bem-estar social e melhorar as condições de trabalho (MARTINS, S., 2019). A partir dessa interferência do Estado, a legislação trabalhista desenvolveu-se e se fortaleceu.

É sabida a importância da intervenção do Estado para que o trabalhador tenha dignidade, consiga certa superioridade jurídica, em razão de sua inferioridade econômica comparado ao do patrão, grandes empresários, detentores das máquinas e do capital (MARTINS, S., 2019).

Na Inglaterra, como relata Sérgio Pinto Martins (2019), as leis protetivas foram surgindo e regulamentando a jornada de trabalho, intervalos para descanso e refeição, bem como normas de higiene e educação. Também descreve que na França foram estabelecidas regras que regimentavam o trabalho de menores em minas, descanso semanal remunerado, entre outros direitos dos trabalhadores. Da mesma forma, conclui que na Espanha as leis estabeleceram um certo limite de determinadas funções para os menores, para às mulheres e desenvolveram-se os direitos de associação e de greve.

Com o fim e as conseqüências da Primeira Guerra Mundial, bem como a ascensão da burguesia, como relata Sérgio Pinto Martins (2019), enaltece o movimento denominado pela doutrina de constitucionalismo social. Na seqüência, descreve que esse movimento buscava o fim do liberalismo, tendo em vista que essa política não exterminaria os problemas graves da classe mais pobre e trabalhadora.

Portanto, o Estado deveria incluir os direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho, e suas garantias na Constituição, ao mesmo tempo adotar uma postura ativa em implementar essas regras nas questões sociais concretas (MARTINS, S., 2019).

Conforme Flávio Martins (2019), o “Constitucionalismo Social” tem como marco histórico a Constituição do México, de 1917, e a Constituição da Alemanha de Weimar, de 1919.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2019), a primeira constituição a atribuir o Direito do Trabalho como direito fundamental foi a Constituição do México, de 1917. Sucessivamente destaca que foi a Carta que inseriu um título específico ao direito fundamental social do trabalho, isto é, o Direito do Trabalho foi tema de inúmeros dispositivos, tais como proteção à maternidade, salário mínimo, jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, direito a sindicalização e greve, proteção contra acidentes do trabalho, e assim por diante. Diante disso, conclui que o trabalho deixou de ser considerado uma mercadoria, e ocorreu a equiparação jurídica entre empregados e empregadores na relação contratual laboral.

Já a Constituição de Weimar, de 1919, segundo Flávio Martins (2019), instituiu a primeira república alemã e estabeleceu jornada de trabalho de oito horas, medidas de assistência social aos setores mais carentes da população, representação dos trabalhadores na empresa, entre outros importantíssimos direitos e garantias. Além desses, descreve que esta foi a precursora na previsão da igualdade entre marido e mulher e na equiparação de filhos legítimos e ilegítimos.

Portanto, a constitucionalização do Direito do Trabalho, a partir da disseminação dos ideais presentes nessas duas importantes constituições acima citadas, passou do Estado Liberal para o Estado Social (MARTINS, S., 2019).

No âmbito internacional, o Tratado de Versalhes, de 1919, pronunciou a OIT, que abrange os direitos trabalhistas de maneira mundial, universal, decretando convenções a serem seguidas pelos países (MARTINS, S., 2019).

Na Itália, a *Carta del Lavoro*, de 1927, implementou um sistema corporativista que foi seguido por outros sistemas políticos, como de Portugal, da Espanha e do Brasil (MARTINS, S., 2019).

E ainda no âmbito internacional, Sérgio Pinto Martins (2019) ressalta que, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos trouxe diversos direitos aos trabalhadores.

Por fim, consoante a Sérgio Pinto Martins (2019), o neoliberalismo defende que o Estado não deve interferir nas relações entre as pessoas, deve ingerir no menor grau possível, isto é, prega a absoluta liberdade de mercado e restrição à intervenção estatal sobre a economia. E termina dizendo que esse foi o ideal da Constituição

brasileira de 1988, ao modo que não trata da questão econômica e social de forma conjunta.

Sendo assim, os direitos trabalhistas são garantidos através dos direitos fundamentais em ligação com o princípio da dignidade da pessoa humana e a justiça social. Todavia, viu-se no texto que essa conquista dos trabalhadores se desenvolveu por décadas e só ganhou força quando o Estado interveio para equilibrar a relação jurídica entre empregado e empregador. Na sequência será descrito como surgiram as primeiras normas de proteção aos trabalhadores no Brasil.

### **1.1 A evolução das normas trabalhistas no Brasil**

Devido à expansão das normas que regulamentavam as condições de trabalho e a criação de instituições internacionais específicas para abordar somente questões trabalhistas, o Brasil foi influenciado a se adequar a essas regras (MARTINS, S., 2019).

Após a abolição da escravatura e a proclamação da República, segundo Sérgio Pinto Martins (2019), surgiu um período liberal no Brasil. Nesse período, salienta que a Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação com caráter genérico, a polícia não poderia intervir, exceto no caso de descontrole da ordem pública. Além disso, conclui que era livre qualquer exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.

Com a vinda dos imigrantes para o Brasil, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2019), muitos movimentos operários despontaram reivindicando melhores condições de trabalho e salário. E relata que foi no governo de Getúlio Vargas, em 1930, que surgiram as primeiras políticas trabalhistas.

Nada obstante, antes da era Getúlio Vargas já existiam leis ordinárias que versavam sobre Direito do Trabalho, mas, de forma mais incisiva, as leis trabalhistas foram criadas a partir de 1930, por conta da expansão da indústria (MARTINS, S., 2019).

Influenciada pelo constitucionalismo social nascido na Europa, consoante ao exposto por Sérgio Pinto Martins (2019), a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar especificamente da matéria trabalhista. Assim, relata que a Carta de 1934 previa expressamente a “liberdade sindical [artigo 120], isonomia salarial, salário mínimo,

jornada de oito horas de trabalho, proteção ao trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§1º do art. 120)” (MARTINS, S., 2019, p.56).

Embora muito relevante essas mudanças no Brasil, como observa Delgado (2018), não é possível ter a concepção de que o Direito Constitucional do Trabalho surgiu nesse período, pois não havia previsão de um conteúdo tratado em profundidade, as matérias eram abordadas de maneira rasa e não existiam métodos próprios de estruturação, bem como predominavam as lacunas para se identificar perfeitamente uma ciência. Assim, arremata dizendo que apenas na Constituição de 1988 pode-se falar em um real e científico Direito Constitucional do Trabalho.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2019), na fase intervencionista de Getúlio Vargas, marcada pelo golpe que inseriu a nova era de Getúlio Vargas no poder, em 10 de novembro de 1937, a Constituição tinha um viés corporativista, por influência da Carta italiana de 1927 e da Constituição polonesa. Além disso, conta que ela foi baseada em uma política intervencionista do Estado na economia, pois Dizia Oliveira Vianna, o idealizador das leis trabalhistas na época, acreditava que o liberalismo econômico não era capaz de preservar a ordem social.

A Constituição de 1937 marcou-se por legislar sobre o Direito Coletivo do Trabalho, visto que criou o sindicato único, o imposto sindical, estabeleceu a competência normativa dos tribunais do trabalho, bem como considerou a greve e o *lockout* recursos antissociais, nocivos a ordem social (MARTINS, S., 2019).

Em 9 de novembro de 1942, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2019), foi a data em que o anteprojeto da CLT foi apresentado pela comissão formada por Luiz Augusto Rego Monteiro, Oscar Saraiva, José de Segadas Vianna, Dorval Lacerda e Arnaldo Lopes Sússeking. E atenta que o projeto foi concluído em menos de um ano, no dia 31 de março de 1943.

De acordo com Sérgio Pinto Martins (2019), a CLT foi desenvolvida de acordo com as três fases do Governo Vargas e inspirada no Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em 1941, nas Convenções da OIT, na Encíclica *Rerum Novarum*, que prescrevia a idealização de justiça social e, por fim, nos pareceres dos consultores do Ministério do Trabalho (Oliveira Vianna e Oscar Saraiva).

Contudo, consoante Sérgio Pinto Martins (2019), a CLT tinha o objetivo de reunir as diversas leis esparsas que tratavam de matéria trabalhista, assim, não criou um código, apenas consolidou a legislação vigente na época. Dessa forma, conclui

que diferente de outros países em que o Direito do Trabalho nasce pela luta de classe, no Brasil a legislação trabalhista foi estabelecida pelo próprio governante.

Na sequência, Sérgio Pinto Martins (2019) menciona que a Constituição de 1946 é votada e aprovada pelo Congresso Nacional, assim, rompe o corporativismo previsto na Carta anterior. Aliás, expõe que novos direitos aos trabalhadores foram inseridos, tais como: participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade e direito de greve.

Finalmente, a Constituição de 1988, aprovada no dia 5 de outubro, inovou em instituir um capítulo próprio para tratar dos direitos trabalhistas, à medida que as Constituições anteriores inseriram os direitos trabalhistas no capítulo que versavam sobre a ordem econômica e social (MARTINS, S., 2019).

Não obstante, o estudo da evolução da legislação brasileira é importante de ser conhecido e compreendido para que haja um entendimento completo das questões atuais, principalmente, das conquistas das mulheres no mercado de trabalho e nos demais segmentos da sociedade, que abrange um rico caminho, um desenrolar de muitas desigualdades e lutas. E esse é o tema que será abordado nos próximos capítulos.

## 2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DO TRABALHO DA MULHER

Além da importância em se conhecer os antecedentes históricos do Direito do Trabalho de modo geral, o estudo mais específico do surgimento das primeiras proteções do trabalho da mulher são de extrema relevância para entendermos a desigualdade atual entre os homens e mulheres e os demais problemas que enfrentamos atualmente.

A mulher ingressou no mercado de trabalho, com mais destaque, no decorrer da Revolução Industrial, principalmente, para ocupar o cargo de operador de máquinas, tendo em vista que era muito vantajoso aos empresários porque era economicamente mais barato e as mulheres eram mais dóceis (MARTINS, S., 2019).

Já despertando as grandes desigualdades entre os gêneros, ressalta Sérgio Pinto Martins (2019) que as mulheres consentiam com salários inferiores aos dos homens mesmo realizando a mesma atividade que eles exerciam. Além da diferença salarial, conta que elas trabalhavam em jornadas exaustivas de 14 (quatorze) a 16 (dezesesseis) horas por dia, em condições precárias à saúde, e cumpriam obrigações além das que lhe eram impostas, só para não perder o emprego.

A liberdade contratual era o mandamento que predominava no período da Revolução Industrial, assim, prevalecia a lei do mercado onde o empregador ditava as regras, sem intervenção do Estado (CASSAR, 2018).

Durante esse período, a legislação aplicável aos trabalhadores era o direito comum (Direito Civil), com suas regras privadas de mercado, mas ressalta Cassar (2019) que essas normas não estavam mais atendendo aos anseios da classe trabalhadora, oprimida e muito explorada, abusada em virtude do surgimento e expansão da máquina a vapor, do tear, da luz e da consequente revolução industrial.

Nesse contexto, a prática de que o contrato faz lei entre as partes estava colocando o trabalhador em posição indigna e muito aquém para negociar sua força de trabalho, assim, aceitava qualquer tipo de cláusula contratual, submetia-se às condições desumanas e degradantes (CASSAR, 2018).

Segundo Sérgio Pinto Martins (2019), a maioria das mulheres que trabalhavam nas fábricas levavam seus filhos junto ao trabalho, e a eles eram entregues medicamentos invasivos e perigosos para ficarem adormecidos e silenciosos.

Diante desse cenário, nasce o Direito do Trabalho com cinco funções principais: “a função de tutelar, econômica, política, coordenadora e social” (CASSAR, 2018, p.12).

Quanto às funções, a mesma autora prossegue:

Tutelar, porque visa proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho, protegendo o trabalhador de cláusulas abusivas, garantindo-lhe um mínimo. Econômico, em face da sua necessidade de realizar valores, de injetar capital no mercado e democratizar o acesso às riquezas, de abalar a economia do país. Coordenadora ou pacificadora, porque visa harmonizar os naturais conflitos entre capital e trabalho. Política, porque toda medida estatal coletiva atinge a toda população e tem interesse público. Social, porque visa 1ª melhoria da condição social do trabalhador, da sociedade como um todo (CASSAR, 2018, p.12).

Conforme os ensinamentos de Cassar (2018), o Direito do Trabalho se dividiu em ramificações: Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo. O primeiro, ela ressalta que nasceu em face do mandamento concreto da proteção dos direitos sociais do empregado. Já o Direito Coletivo expõe que adveio do preceito geral e abstrato da proteção dos interesses do grupo de trabalhadores (categoria) ou de empresários, assim, tendo como base o sindicato.

Nesse contexto social europeu, em relação as mulheres, também começaram a surgir legislações protecionistas em favor dessa classe de trabalhadores que estava em ascensão.

Na Inglaterra, ressalta Sérgio Pinto Martins (2019), surge o *Coal Mining Act*, em 19 de agosto de 1842, proibindo o trabalho da mulher em subterrâneos, bem como o *Factory Act*, de, limitando a jornada de trabalho para 12 horas e proibindo o trabalho em período noturno para as mulheres. Por fim, conclui que houve a proibição do trabalho da mulher em atividades perigosas e insalubres.

Na França, segundo Sérgio Pinto Martins (2019), em 1874. Proibiu-se o trabalho das mulheres nas minas e pedreiras, igualmente o trabalho noturno para menores de 21 anos.

No ano de 1892, Sérgio Pinto Martins (2019) ensina que a jornada de trabalho das mulheres foi reduzida para onze (11) horas por dia. E no início do século XX, conta que as mulheres grávidas já tinham direito ao repouso de oito semanas, apesar de não remunerado, sendo vedado o carregamento de objetos pesados.

Conforme já destacado, o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho teve início com a Constituição do México, de 1917, e com a Constituição Alemã, de 1919, pois essas inseriram em seu texto significativas regras trabalhistas, inclusive de proteção ao trabalho da mulher.

Tal qual o México, a Alemanha fixou algumas normas mínimas quanto ao trabalho da mulher com a criação do Código Industrial de 1891 (MARTINS, S., 2019).

Contudo, segundo Sérgio Pinto Martins (2019), o grande avanço dos direitos da mulher teve como fulcro a Constituição Mexicana de 1917, em que estabeleceu diversos direitos, dentre eles, a isonomia salarial entre os sexos. Além desse, conclui que foram inseridos: o direito ao descanso das seis semanas que antecedem o parto e seis semanas posteriores a ele; o direito ao salário integral e a manutenção do emprego; os direitos adquiridos durante a relação de trabalho; o direito a não exigência de serviços que demandem grandes esforços físicos e que impliquem perigo a saúde da mulher gestante, bem como a mulher lactante obteve o direito a dois descansos extraordinários de meia hora por dia.

A crescente preocupação e regulamentação do trabalho da mulher teve início em um período não muito distante. A Constituição Mexicana de 1917 teve um papel essencial ao tratar sobre os abusos, sobre as discriminações que a mulher era alvo e de propor medidas e regras para que houvesse uma diminuição dessa desigualdade de gênero, bem como de acrescentar normas a fim de proteger a mulher gestante, lactante e o nascituro. Defronte a essa nova abordagem constitucional, países do mundo inteiro foram influenciados a abordarem em suas leis internas essas medidas benéficas, especiais e de cuidado à mulher.

## **2.1 A evolução da legislação trabalhista relacionada a mulher no âmbito Internacional**

Independentemente do relevante trabalho das mulheres nas atividades domésticas e em outras funções, foi a partir da sua inserção no mercado de trabalho, mais precisamente na Revolução Industrial, que a regulamentação no âmbito interno de cada país começou a crescer com olhar destacado para essas trabalhadoras. E isso fez com que ocorresse um avanço mundial contra os abusos, contra as péssimas

condições de trabalho em que eram submetidas e a encarar a grande desigualdade em relação ao sexo oposto.

Segundo Delgado (2018), o Direito Internacional do Trabalho surgiu no ano de 1919 com a fundação da OIT, por meio da assinatura do Tratado de Versalhes.

Em torno dessa estruturação internacional, ressalta Delgado (2018), várias Convenções da OIT foram editadas e diversas ideias foram discutidas, conseqüentemente acabaram por influenciar positivamente diversos países a mudar suas realidades normativas. Além dessas, o autor (DELGADO, 2018) menciona que as Declarações e Convenções da ONU também sugestionaram grandes convicções no campo do Direito do Trabalho.

Em relação a proteção ao trabalho da mulher, a OIT realça a imprescindibilidade de normas (MARTINS, S., 2019). Nessa visão, várias convenções e recomendações foram editadas ao longo da história.

No ano de assinatura do Tratado de Versalhes, segundo Sérgio Pinto Martins (2019), foi editada a Convenção nº 3 da OIT, ratificada pelo Brasil, dispondo sobre o trabalho da mulher antes e depois do parto, bem como a Convenção nº 4, que determinava a proibição do trabalho da mulher nas indústrias, públicas ou privadas, exceto nas indústrias familiares. Além dessas, relata que muitas outras foram publicadas abordando assuntos interessantes, de grande importância e delicados.

[...]; a Convenção nº 41, de 1934, dispõe sobre o trabalho noturno da mulher, exceto de mulheres que ocupavam cargos diretivos de responsabilidade, desde que não executassem serviços manuais; a Convenção nº 89, de 1948, trata do trabalho da mulher em subterrâneos e minas; a Convenção nº 89, de 1948, trata do trabalho noturno da mulher, executando-se as trabalhadoras na indústria que ocupam postos diretivos ou de caráter técnico, com acentuada responsabilidade, ou se o trabalho for feito em serviços de saúde e bem-estar, desde que não executadas atividades manuais; permitia-se, ainda, o trabalho noturno da mulher quando houvesse interesse nacional, não se aplicando as referidas proibições quando fosse o caso de força maior, foi a referida norma prevista pelo Protocolo de 1990, que autoriza o trabalho noturno das mulheres empregadas na indústria, de modo a contabilizar os critérios de igualdade, oportunidade e competitividade; permite à legislação nacional prever exceções ao trabalho noturno após consulta às entidades sindicais mais representativas; a Convenção nº 100, de 1951, trata da igualdade de remuneração entre homem e mulher para trabalho igual; a Convenção nº 103, de 1952, ratificada pelo Brasil, e a Recomendação nº 95, do mesmo ano, dizem respeito à proteção à maternidade; a Convenção nº 111, de 1958, trata da discriminação em matéria de emprego e profissão; a Convenção nº 127, de 1967, ratificada pelo Brasil versa sobre o limite máximo de levantamento de pesos; a

Convenção nº 156, de 1981, evidencia igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores dos dois sexos em relação às responsabilidades familiares; a Convenção nº 171, de 1990, fala sobre trabalhos noturnos, que são realizados por um período de sete horas, entre meia-noite e 5h da manhã, tendo as mulheres proteção especial apenas em razão da maternidade. (MARTINS, S., 2019, p. 923-4).

Diante disso, é possível identificar diversas Convenções que foram editadas ao longo dos tempos com o intuito de abarcar maior proteção ao trabalho da mulher. Assim, inúmeras recomendações da OIT trataram de questões ligadas a mulher no trabalho.

Além da OIT e da ONU, Sérgio Pinto Martins (2019) ressalta que a discriminação por motivo de gênero também foi tema abordado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de dezembro de 1948. E conta que esse é um tema que há anos vem dominando os estudos, que sempre acompanha o desenvolvimento da sociedade, inclusive foi objeto do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 16 de dezembro de 1966.

A discriminação contra a mulher está abarcada em diversos ramos da sociedade, em inúmeras deliberações internacionais e nacionais. A Convenção da ONU sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, aprovada pelo Brasil (2002)<sup>1</sup>, dispõe de diversos artigos que abordam numerosos aspectos dessa discriminação, entre eles, a questão de emprego e profissão; por razões de casamento ou maternidade; entre outros assuntos relevantes relacionados ao tema (MARTINS, S., 2019).

O artigo 1º do Decreto nº 4.377/02 (BRASIL, 2002) conceitua a expressão “discriminação contra a mulher”, que configura toda distinção por conta do sexo que tenha como propósito ou resultado afetar diretamente o reconhecimento, o gozo ou exercício da mulher, em qualquer área social.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> A Convenção da ONU sobre “Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher” está em vigor sob o Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Esse Decreto revogou o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984.

<sup>2</sup> Art. 1º do Decreto nº 4.377/02. Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Ademais, a Convenção da ONU sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher coloca deveres aos Estados-membros de implementar políticas públicas favoráveis para eliminar a discriminação contra a mulher em diversas esferas públicas e sociais. Por exemplo, o artigo 5º dessa Convenção prevê a modificação dos padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, bem com a inclusão na educação familiar da igualdade de homens e mulheres e suas funções sociais (BRASIL, 2002).<sup>3</sup>

Outrossim, o artigo 6º aborda o tema mundialmente importante sobre o tráfico de mulheres e exploração da prostituição da mulher, em que é de responsabilidade do Estado adotar medidas apropriadas, inclusive legislativas, para eliminar todas essas formas de abuso e discriminação da mulher (BRASIL, 2002).<sup>4</sup>

Nesse contexto mundial, as diversas normas e recomendações quanto a proteção da mulher nos diversos ramos, principalmente, no âmbito laboral, são importantíssimas para que o mundo comece a enxergá-la com mais respeito, que presencie sua grande competência e conhecimento, igualmente ao homem, como também apresenta características especiais, essas que precisam ser tratadas de maneira particular. Diante disso, o Brasil foi um dos países a se influenciar por esses esclarecimentos, por essa nova visão de mundo, e iniciou sua caminhada legislativa com um olhar individualizado para as mulheres.

---

<sup>3</sup> Art. 5º do Decreto nº 4.377/02. Os Estados-Partes tornarão todas as medidas apropriadas para:

- a) Modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na idéia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.
- b) Garantir que a educação familiar inclua uma compreensão adequada da maternidade como função social e o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento de seus filhos, entendendo-se que o interesse dos filhos constituirá a consideração primordial em todos os casos.

<sup>4</sup> Art. 6º do Decreto nº 4.377/02. Os Estados-Partes tomarão todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para suprimir todas as formas de tráfico de mulheres e exploração da prostituição da mulher.

## 2.2 A evolução da legislação brasileira em relação ao trabalho da mulher

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 (MARTINS, S., 2019).

O Brasil é um país que acompanha as mudanças internacionais, apesar de ser muito conservador em certos aspectos. O que o torna mais enfraquecido perante os demais países é a sua pouca efetividade ao cumprimento de normas ratificadas (MARTINS, S., 2019).

A importante Declaração Universal dos Direitos Humanos (DECLARAÇÃO, 2009), assinada na cidade de São Francisco, na Califórnia, em 26 de junho de 1945, que tem como uma das finalidades a preservação da igualdade entre homens e mulheres, foi assinada e ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945. E em seu artigo 2º menciona os princípios, um deles dispõe que a Organização e seus membros se basearão no princípio da igualdade.<sup>5</sup> Diante disso, o princípio da igualdade já se lastreou na legislação brasileira (MARTINS, S., 2019).

O imponente Tratado de Versalhes, como salienta Sérgio Pinto Martins (2019), além de ter sido o berço da OIT, estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, e foi acolhido pelo Brasil.

Ademais, o Brasil também ratificou a Convenção da ONU, de 1979, que proíbe discriminação no emprego e profissão, bem como outorga igualdade de remuneração entre homem e mulher para atividade de idêntico valor (MARTINS, S., 2019).

Apesar das diversas obrigações internacionais assumidas pelo país ao longo do tempo, a regulamentação constitucional tardou, se comparado com outros países. Primeiramente, a edição da Lei Estadual Paulista nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917, regulamentou o trabalho da mulher nas indústrias, vedava o trabalho no último mês de gravidez e no primeiro mês após o parto (MARTINS, S., 2019).

---

<sup>5</sup> Artigo 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

1 - Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

2 - Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania

Além disso, o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, condenava o trabalho da mulher à noite, das 22 (vinte e duas) horas às cinco (5) horas, proibindo a remoção de pesos, bem como limitava o local de trabalho para mulheres grávidas, concedia descansos diários de meia hora cada um para amamentação dos filhos, durante os primeiros seis meses (BRASIL, 1932).<sup>6</sup> Essa nascente regulamentação demonstrou uma mudança na sociedade brasileira, com incentivos, principalmente, no tocante as gestantes e lactantes no trabalho (MARTINS, S., 2019).

De maneira constitucional, conforme Cassar (2018), o Direito do Trabalho só foi regulamentado no ano de 1934, ou seja, foi a Constituição da República que elevou os direitos trabalhistas a status constitucional. E encerra mencionando que essa Carta Constitucional teve influência da Constituição de Weimar, que tinha ideal social-democrata, e da Constituição americana, que inspirava ideias liberais-individualistas.

A Constituição de 1934 incorporou diversos direitos trabalhistas, como, por exemplo:

Proibia a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários (art. 121, §1º, a); vedava o trabalho em locais insalubres (art. 121, §1º, a). Garantia o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando a instituição da previdência a favor da maternidade (art. 121, §1º, h). Previa serviços de amparo à maternidade (art. 121, §3º) (MARTINS, S., 2019, p.925).

A Carta Constitucional de 1934 criou a Justiça do Trabalho, todavia ainda não integrante do Poder Judiciário (CASSAR, 2018).

Na década de 30, além das ideologias da evolução normativa que se iniciou na Europa, vieram também as concepções da Constituição Mexicana de 1917, que de certa forma induziu todas as demais Constituições brasileiras, inclusive as cartas autoritárias (DELGADO, 2018).

No período de instauração do governo do Estado Novo, segundo Cassar (2018), a Constituição de 1937 outorgada por Getúlio com apoio das forças armadas tinha índole corporativa. No campo dos direitos individuais em âmbito geral, ressalta que a Carta de 37 manteve os direitos conquistados na Constituição anterior e concedeu direitos coletivos, tais como: reconhecimento dos sindicatos; a

---

<sup>6</sup> Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.

obrigatoriedade da contribuição sindical; a unicidade sindical, e o contrato coletivo de trabalho.

De acordo com Sérgio Pinto Martins (2019), além dessas garantias, a Carta outorgada vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres (art. 137, *k*), da mesma maneira que assegurava assistência médica e higiênica à gestante, sem prejuízo do salário (art. 137, *l*). Porém, o Decreto-lei 2.548, de 31 de agosto de 1940, editado durante o regime do Estado Novo, admitiu a possibilidade de redução do salário-mínimo da mulher, o que contraria a política desse governo ditatorial (BRASIL, 1940).<sup>7</sup>

Com o passar dos anos, na Constituição de 1946 foram inseridos outros direitos trabalhistas. Dessa maneira, o mesmo autor prossegue:

[...] proibia a diferença de salário por motivo de sexo (art. 157, II); vedação o trabalho da mulher em indústrias insalubres (art. 157, IX); assegurava o direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário (art. 157, X); reconhecia a assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica, à gestante (art. 157, XIV); previa a previdência em favor da maternidade (art. 157, XVI) (MARTINS, S., 2019, p.925)

No dia 30 de abril de 1965, a Câmara dos Deputados aprovou diversas Convenções da OIT, sendo a Convenção nº 103, denominada de “Convenção de Amparo à Maternidade”, de extrema importância para as gestantes do país. Conforme o disposto no Decreto Legislativo nº 20, a empregada que estiver durante a licença-maternidade ou no seu prolongamento não poderá ser dispensada.<sup>8</sup>

A forma de garantia de emprego da gestante é uma distinção estabelecida pela lei para proteger o nascituro, segundo Sérgio Pinto Martins (2019), ao modo que a mulher grávida provavelmente não iria conseguir outro serviço durante esse período e o convívio de mãe e filho, principalmente nos primeiros dias, é muito importante, bem como para a mulher se recuperar do parto. E conclui que essa proteção a gestante é uma questão social.

---

<sup>7</sup> Decreto-lei nº 2.548, de 31 de agosto de 1940 faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências

<sup>8</sup> Decreto Legislativo nº 20 de 1965 aprova as Convenções de nºs. 21, 22, 91, 93, 94, 97, 103, 104, 105, 106 e 107 e rejeita a de nº 90, adotadas pela Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho.

Nesse diapasão de regras e garantias, a mulher foi ganhando forças e proteção. E, no ano de 1962, a mulher adquire sua capacidade pela Lei nº 4.121, essa que alterou o Código Civil de 1916 (MARTINS, S., 2019).

De acordo com Sérgio Pinto Martins (2019), o Código Civil de 1916 teve origem extremamente patriarcal e tratava a mulher como incapaz. Nessa sequência, complementa que a própria CLT seguia essa orientação ao presumir autorizado o trabalho da mulher casada, que se o cônjuge não autorizasse, o juiz poderia suprimir esse consentimento.

Esse pensamento discriminatório perdurou-se por anos, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2019) este só foi modificado com a criação do Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.121), em 27 de agosto de 1962. Por fim, destaca que o artigo da CLT que anuía com esse entendimento foi revogado tão somente em 1989.

A Constituição seguinte, do ano de 1967, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2019), manteve a proibição de diferenças de salários (art. 158, III), a vedação ao trabalho em indústrias insalubres (art. 158, X), bem como continuou assegurando o descanso remunerado à gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário nem da previdência social, como previa a Constituição de 1934. No entanto, destaca que a Constituição de 1967 inovou ao prever o direito à aposentadoria aos 30 anos de trabalho para a mulher, com salário integral (art. 158, XX).

Em consonância com as evoluções legislativas e sociais, segundo Sérgio Pinto Martins (2019), a CLT foi alterada pelo Decreto-lei nº 299, de 28 de fevereiro de 1967. E, evidencia que uma das mudanças mais importantes foi a revogação do artigo 374 para permitir o regime de compensação apenas por acordo coletivo e, as demais renovações foram para proporcionar a guarda de filhos das mulheres na empresa, aumento do período de descanso antes e depois do parto, dentre outras.

Outro grande avanço, em pleno ano de 1969, segundo Sérgio Pinto Martins (2019), é a autorização do trabalho da mulher em cargos técnicos ou postos de direção, de gerência ou de confiança, na industrialização de produtos perecíveis.

A Lei nº 5.673, de 6 de julho de 1971, rompeu a vedação ao trabalho noturno da mulher em serviços de processamento de dados (art. 379, IX), bem como em indústrias de manufaturados de couro que mantinham contratos de exportação devidamente autorizados pelos órgãos públicos competentes (art. 379, X, da CLT) (MARTINS, S., 2019).

Nessa perspectiva, Sérgio Pinto Martins (2019) salienta que a Lei nº 6.136, de 07 de novembro de 1974, transferiu o compromisso da licença maternidade da empresa para a Previdência Social. Também ressalta que a Lei nº 7.189, de 4 de junho de 1984, permitiu o trabalho noturno da mulher com mais de 18 anos, modificando o artigo 379 da CLT.

Apesar dos benéficos avanços, acentua Sérgio Pinto Martins (2019), que os motivos que levaram a proteção do trabalho da mulher fazem referência a sua fragilidade, mais precisamente no tocante a estrutura física em comparação com a do homem.

Os fundamentos de proteção são conservadores, advém ainda de uma “sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe de família e que só ele deve trabalhar para manter o lar” (MARTINS, S., 2019, p.927). Isso faz com que aumente a descriminalização do trabalho da mulher, ao invés de proteger cada vez mais (MARTINS, S., 2019).

Contudo, com a promulgação da Constituição de 1988, os direitos trabalhistas já conquistados pelas mulheres foram preservados e ampliados. Como bem salienta Cassar (2018), a nova Constituição recupera o homem como figura principal a ser protegida, afasta o conceito individualista e privatista, e privilegia o coletivo, o social e a dignidade da pessoa humana.

No início da Carta Constitucional de 1988, no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, mais precisamente no artigo 5º, inciso I, assegurou a igualdade entre homens e mulheres em relação a direitos e obrigações, não mais se justificando qualquer diferenciação seja qual for (BRASIL, 1988).<sup>9</sup>

Nesse sentido, nos primeiros artigos, o legislador constitucional asseverou como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, inciso IV do artigo 3º, a intenção de erradicar qualquer forma de discriminação (BRASIL, 1988).<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

<sup>10</sup> Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

A Lei Maior promulgada em 05 de outubro de 1988 permitiu o trabalho da mulher em atividades insalubres, bem como assegurou a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, pelo período de 120 dias (art. 7º, XVIII) (BRASIL, 1988)<sup>11</sup>, quando anteriormente era de apenas 84 dias (MARTINS, S., 2019).

No artigo 7º, a proteção do mercado de trabalho da mulher foi garantida, mediante incentivos específicos (inciso XX) (BRASIL, 1988)<sup>12</sup> e, a proibição da diferença salarial, de exercícios de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo foi prevista (inciso XXX) (BRASIL, 1988)<sup>13</sup>.

Além disso, para confirmar a atenção dada pelo legislador à mulher gestante no trabalho, a garantia do emprego está prevista no Ato de Disposições Constitucionais Transitórias, no artigo 10, II, *b*, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988)<sup>14</sup>. Essa previsão constitucional apenas tinha sido abordada em normas coletivas de certas categorias, mas nunca em âmbito constitucional ou legal (MARTINS, S., 2019).

Para aprimoramento e adequação da Constituição à realidade de cada época, algumas Emendas Constitucionais foram editadas. As que tiveram grande relevância

---

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

<sup>11</sup> Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;”

<sup>12</sup> Art. 7º, inciso XX. Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

<sup>13</sup> Art. 7º, inciso XXX. Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

<sup>14</sup> Art. 10 do ADCT. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 ;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

- a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

social e jurídica foram: a Emenda Constitucional nº 24 e a Emenda nº 45. A primeira, segundo Cassar (2018), realizou grande mudança interna na Justiça do Trabalho, pois converteu as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, extinguindo a representação classista. Já a Emenda Constitucional nº 45, Vólia Bomfim Cassar (2018) frisa que foi de extrema importância porque ampliou a competência da Justiça do Trabalho para incluir também as demandas das demais relações de trabalho.

Sendo assim, com o crescimento de normas protetivas e ampliação do reconhecimento da mulher no mercado de trabalho, é possível interpretar que estamos caminhando para uma igualdade entre os gêneros. Por outro lado, é espantoso acreditar que há poucos anos no Brasil ainda existiam numerosas leis discriminatórias, que tratavam a mulher com tanta distinção e não encaravam a verdadeira necessidade de tutela de seus direitos.

### 3 AS NORMAS CONSTITUCIONAIS E INFRALEGAIS NO COMBATE ÀS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS CONTRA A MULHER

A Constituição Republicana trouxe proteção ao trabalhador e a igualdade expressa entre homens e mulheres em todas as relações possíveis de uma sociedade, principalmente, na área laboral. Nos primeiros artigos a Constituição exhibe seus fundamentos, os princípios da República e, em seguida, os direitos individuais e coletivos.

O artigo 1º desataca os cinco “Fundamentos da República: I- soberania; II – cidadania; III – dignidade da pessoa humana; IV – valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V – pluralismo político” (BRASIL, 1988, apud MARTINS, F., 2019, p.418). Esses ensinamentos são as bases, os alicerces, a estrutura ideológica de toda a Constituição. Logo, são metaprincípios, dos quais decorrerão outros princípios e regras constitucionais

O inciso III muito interessa para o Direito do Trabalho e para a sociedade devido a função social que transmite, “a dignidade da pessoa humana refere-se a todos os direitos e garantias fundamentais da pessoa humana” (MARTINS, F., 2019).

Outro inciso que se relaciona ao Direito do Trabalho é o princípio fundamental “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (BRASIL, 1988). No inciso IV, segundo Flávio Martins (2019), a Constituição mostra que os direitos do empregado necessitam de uma tutela constitucional, como também apontou a grande importância da livre iniciativa, iniciativa privada, para um sistema capitalista. Desse cenário de preservação dos direitos e contemplação da livre iniciativa compartilha o artigo 170 da Carta Constitucional (BRASIL, 1988).<sup>15</sup>

O artigo 3º da Carta Constitucional de 1998 traz os objetivos da República Federativa do Brasil, sendo esses:

- I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II – garantir o desenvolvimento nacional;
- III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

---

<sup>15</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] IV – livre concorrência; [...] VII – redução das desigualdades regionais e sociais; VIII – busca do pleno emprego [...].

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, 1988)

No âmbito constitucional, de acordo com Flávio Martins (2019), o dispositivo tem caráter principiológico e programático, isto é, a constituição possui um número extenso de princípios que são considerados fundamentais e que precisam de outra lei que os regulamentem para que possam produzir o máximo de efeito, embora já possuam capacidade de produzir efeitos. Posto isso, os dispositivos no Título I “Dos Princípios Fundamentais”, que tem início no artigo 1º e termina no artigo 4º, são os principais alicerces da constituição.

Diante disso, o disposto no artigo 3º da Constituição Federal de 1988 não produz todos os efeitos de forma imediata, deve ser visto como um “mandamento de otimização, ou seja, o Estado deve cumprir o máximo possível desses objetivos, dentro dos limites legais, orçamentários e fáticos” (MARTINS, F., 2019).

Em relação a proteção do trabalho da mulher, a garantia que tem relação direta é aquela prevista no inciso IV. Essa subdivisão ficou encarregada de prevê de maneira expressa, específica, o preconceito de “origem, raça, sexo, cor e idade” (BRASIL, 1988)<sup>16</sup>, sendo que os demais objetivos da República se encarregaram de prever outras formas de preconceito e discriminação (MARTINS, F., 2019).

No tocante aos direitos individuais e coletivos dispostos no decorrer do artigo 5º da Constituição Federal, o *caput* desse artigo afirma que “todos são iguais perante a lei” Para ser mais enfático e até redundante, o legislador prevê mais uma vez ao longo do *caput* a “igualdade” (BRASIL, 1998).<sup>17</sup> Isso mostra a grande preocupação do constituinte originário com o princípio da igualdade, tendo em vista a enorme desigualdade presente no país desde os primórdios (MARTINS, F., 2019).

---

<sup>16</sup> Art. 3º da CF/98. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

<sup>17</sup> Art 5º, *caput*, da CF/88. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

Em uma análise histórica em relação à igualdade expressa nas Constituições ao longo dos tempos. Como conta o Ministro Marco Aurélio (2001), na primeira Carta, do ano 1824, o legislador apenas apontava a palavra *equidade*, tendo em vista que na época predominava o trabalho escravo, sendo este sequer considerado gente. Em continuidade, o Ministro descreve que a Constituição Republicana de 1891 previa uma igualdade formal, isto é, a legislação constitucional previa que “todos eram iguais perante a lei” (BRASIL, 1891)<sup>18</sup>. Além disso, com o avanço da civilização, a Carta constitucional eliminou privilégios em relação ao nascimento, os foros de nobreza foram retirados e demais regalias que invocavam grande diferenciação entre as pessoas.

Na Constituição de 1934 (BRASIL, 1934), chamada de Constituição Popular, o legislador previu que “todos seriam iguais perante a lei e que não haveriam privilégios nem distinções por motivos de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou de seus pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas”<sup>19</sup>, ou seja, segundo o Ministro Marco Aurélio (2001), houve um aprofundamento em relação ao assunto, mas ainda a igualdade era apenas tratada na lei. O discurso da Constituinte de 1937 foi claro e objetivo “todos são iguais perante a lei”<sup>20</sup>, haja vista que o discurso ditatorial não permitia discriminações (AURÉLIO, 2001).

---

<sup>18</sup> Art. 72 da Constituição de 1891. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 1º - Ninguém pode ser obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei

§ 2º - Todos são iguais perante a lei.

A República não admite privilégios de nascimento, desconhece foros de nobreza e extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e regalias, bem como os títulos nobiliárquicos e de conselho.

[...]

<sup>19</sup> Art. 113 da Constituição de 1934. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas.

[...]

<sup>20</sup> Art. 122 da Constituição de 1937. A Constituição assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no País o direito à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

1º) todos são iguais perante a lei;

No momento de vigência da Carta de 1937 adveio a CLT. De acordo com o Ministro Marco Aurélio (2001), esse diploma legal vedou a diferença de salários do prestador de serviços em relação ao sexo, nacionalidade ou idade. E conclui que, na prática nada foi alterado, continuaram as divergências de salários em concordância ao sexo da pessoa, masculino e feminino.

Segundo o Ministro Marco Aurélio (2001), a Carta seguinte, do ano de 1946, reafirmou o princípio da igualdade e repeliu propagandas de preconceitos de raça ou classe. Pela lei do silêncio introduzida nesse período, a abordagem do preconceito tornou-se mais efetiva, bem como com a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão abordou-se de forma internacional uma situação destaque no Brasil (AURÉLIO, 2001). Nesse ano também o Brasil subscreveu a Convenção nº 111 da OIT, que conceituou discriminação como sendo:

Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha o efeito de anular a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou profissão. (Art. 1º do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968).

Por fim, o Ministro Marco Aurélio (2001) conclui expondo que os fatos sociais e políticos, até a promulgação da Constituição de 1988, tratavam a igualdade simplesmente no aspecto formal. Por conta disso, sinalizando uma nova direção política, o preâmbulo constitucional e demais artigos inseridos pela Assembleia Constituinte foram modificados para que se passasse da igualdade estática e formal para uma igualdade dinâmica e, os verbos escolhidos para serem inseridos no artigo 3º da Carta de 1988 denotam essa mudança, eles exprimem ação: “construir”; “garantir”; “erradicar”; “reduzir” e “promover”, respectivamente de acordo com os incisos (BRASIL, 1988)<sup>21</sup>.

---

[...]

<sup>21</sup> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Posto isto, a igualdade formal foi adotada pelo Poder Público no Brasil ao longo de sua história, sendo esta aquela que “consiste em dar a todos idêntico tratamento, não importando a cor, a origem, a nacionalidade, o gênero ou situação financeira” (MARTINS, F., 2019).

Contudo, a igualdade formal aplicada em um país em que há grande desigualdade real acaba intensificando as desigualdades já existentes, por exemplo, as vagas dos cursos universitários mais concorridos, quando as condições de acesso eram idênticas, quando não existiam as cotas sociais, eram preenchidas apenas pelos vestibulandos mais ricos, os que tiveram um melhor ensino fundamental e médio, os que geralmente estudaram em escolas particulares (MARTINS, F., 2019).

Diante desse cenário, segundo Flávio Martins (2019), no texto constitucional de 1988, o legislador buscou a igualdade em seu sentido material, ou seja, aquela consistente em tratar os desiguais de forma desigual na medida de sua desigualdade. A partir desse princípio que se encontra a verdadeira igualdade, e este decorre do artigo 5º, *caput*<sup>22</sup> e demais artigos da Constituição Federal (MARTINS, F., 2019).

Entretanto, para que se obtenha uma maior efetividade do princípio da igualdade disposto na Carta, o poder público criou as “ações afirmativas”, de acordo com o entendimento de Flávio Martins (2019), são políticas públicas com finalidade de dar a certos grupos, que pela história foram desprestigiados, um tratamento diferenciado com o intuito de igualar esse grupo aos demais considerados mais privilegiados.

No âmbito do Direito do Trabalho, a Convenção nº 111 da OIT (BRASIL, 1968) também dispõe que os países que ratificaram o diploma tem o dever de desenvolver políticas públicas para receber as demandas, influxos e estímulos a sociedade<sup>23</sup>, isto é, o aparato administrativo tem que impor, em certos casos, ações afirmativas para proteção do trabalho da mulher e a igualdade de gênero.

---

<sup>22</sup> Art. 5º, *caput*, da CF/88. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

<sup>23</sup> O art. 2º do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Além do *caput* do artigo 5º, o inciso I desse mesmo artigo da Constituição Federal prevê o princípio da igualdade mais específico, no âmbito da igualdade de gênero: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988).

Conforme os ensinamentos de Flávio Martins (2019), esse inciso específico advém de uma preocupação do legislador pelos fatos históricos de discriminação e de tratamento desmerecedor que a mulher era submetida. Por exemplo, as mulheres só adquiriram direito de votar em 1932, através do Código Eleitoral vigente na época, bem como a doutrina naquele tempo afirmava que o adultério masculino era juridicamente perdoável e o feminino era considerado mais grave (MARTINS, F, 2019).

Nesse sentido, a Carta Constitucional de 1988 não recepcionou tais dispositivos altamente discriminatórios, além de outros que evidenciavam o homem e menosprezavam a mulher. A título de exemplo, no Capítulo II “Dos Direitos e Deveres do Marido”, o artigo 233 do Código Civil de 1916 afirmava que o marido era o chefe de família e que tinha o dever de representar a família, administrar os bens comuns do casal e os particulares da mulher e direito de fixar e mudar o domicílio da família (BRASIL, 1916).<sup>24</sup> E o artigo 234 do Código Civil de 1916, no mesmo Capítulo, abordava a questão da cessação do dever de sustento do marido quando a mulher abandonava o lar conjugal sem justo motivo, possível ainda que o juiz ordenasse o sequestro temporário de parte dos rendimentos particulares da mulher para benefício do marido e dos filhos (BRASIL, 1916).<sup>25</sup> Assim, os artigos supracitados perderam a validade com a publicação da Constituição Republicana de 1988 (BRASIL, 1988).

---

<sup>24</sup> Artigo 233 do Código Civil de 1916. O marido é o chefe da sociedade conjugal. Compete-lhe:

I - A representação legal da família;

II – A administração dos bens comuns e dos particulares, que o marido compeli a administrar em virtude do regime matrimonial adaptado, ou do pacto antenupcial;

III – Direito de fixar e mudar o domicílio da família;

IV – O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do teto conjugal;

V – Prover a manutenção da família, guarda e a disposição do artigo 277.

<sup>25</sup> Artigo 234 do Código Civil de 1916. A obrigação de sustentar a mulher cessa, para o marido, quando ela abandona sem justo motivo a habitação conjugal, e a esta recusa a voltar. Nesse caso, o juiz pode, segundo as circunstâncias, ordenar, em proveito do marido e dos filhos, o sequestro temporário de parte dos rendimentos particulares da mulher.

Diante dessas mudanças que vinham ocorrendo antes e durante o ano da promulgação da Constituição Federal de 1988, a igualdade constitucional entre homem e mulher não foi mais uma igualdade formal. Desde a Carta de 1988, trata-se de igualdade material. Como já conceituada, a igualdade material é aquela em que o Estado pode tratar de maneira diferenciada homens e mulheres porque não há igualdade entre eles, assim, para que se tenha uma igualdade verdadeira o tratamento diferenciado é necessário (MARTINS, F., 2019).

Então, à frente da igualdade material, a Constituição de 1988 dispõe de dispositivos nesse fundamento, por exemplo, o artigo 143, parágrafo segundo, afirma que o serviço militar é obrigatório para os homens, mas não é obrigatório para as mulheres em tempo de paz (BRASIL, 1988).<sup>26</sup>

Há entendimento do Superior Tribunal Federal, no RE 489.064-0/RJ, relatado pela Ministra Ellen Gracie (BRASIL, 2009), no sentido de que a adoção de critérios diferenciadores em relação ao alistamento ao serviço militar obrigatório, em razão do sexo, não viola o princípio da isonomia. (MARTINS, F., 2019)<sup>27</sup>

Além dos dispositivos constitucionais, há leis infraconstitucionais que fazem diferenças quanto ao gênero em prol do entendimento constitucional da igualdade material. O regulamento mais importante é a Lei nº 11.340/2006 (“Lei Maria da Penha”), que trata da violência doméstica e familiar contra a mulher, além de dispor sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (MARTINS, F., 2019).

Na esfera trabalhista, a Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016 (“Lei da Revista Íntima”), proíbe a busca pessoal invasiva nas funcionárias e clientes do sexo feminino nas instituições privadas e nas entidades da administração pública direta e indireta. Além disso, prevê o pagamento de multa pelo não cumprimento da medida, no valor de R\$ 20.0000 (vinte mil reais) ao empregador, que serão revertidos aos órgãos de

---

<sup>26</sup> Art. 143 §2º da CF/88. As mulheres e os eclesiásticos ficam isentos do serviço militar obrigatório em tempo de paz, sujeitos, porém, a outros encargos que a lei lhes atribuir.

<sup>27</sup> RE 489.064-0/RJ. Ementa. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONVERSÃO EM AGRAVO REGIMENTAL. ESTABILIDADE DE MILITAR TEMPORÁRIO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. REINTEGRAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. PRECEDENTES. 1. Embargos de declaração recebidos como agravo regimental, consoante iterativa jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. 2. A adoção de critérios diferenciados para o licenciamento dos militares temporários, em razão do sexo, não viola o princípio da isonomia. Precedentes. 3. Agravo regimental improvido.

proteção ao trabalho da mulher, e no caso de reincidência, o valor é em dobro, independente de sanção por danos morais e materiais, bem como de sanção na ordem penal.<sup>28</sup> É uma lei constitucional consoante ao princípio da igualdade material, haja vista que a mulher costuma ser a maior vítima dessa situação de abuso, assim, merece um tratamento diferenciado pela legislação (BRASIL, 2016).

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 (BRASIL, 1995), instituiu normas quanto à proibição de exigência de atestados de gravidez e esterilização no ato da contratação ou durante a vigência do contrato de trabalho, além de outras práticas discriminatórias.<sup>29</sup> O interessante é que essa lei veda tanto a discriminação, como também trata dos crimes em que podem ser praticados quando não é respeitado o dispositivo legal (MARTINS, S., 2019).

Contudo, visto como um ato de garantia, o empregador pode solicitar exame médico no momento da dispensa da empregada, com o intuito de verificar se está grávida, exatamente por ter por objetivo manter o vínculo empregatício, caso o resultado seja positivo, tendo em vista que há previsão na legislação brasileira a estabilidade da obreira nesse momento (MARTINS, S., 2019).

Caso haja o cometimento de alguma prática discriminatória, o artigo 4º da referida Lei dispõe que a empregada poderá optar, além do direito de reparação por dano moral, entre: rescindir o contrato de trabalho com o pagamento em dobro da remuneração do período de afastamento, com correção monetária e juros legais, ou,

---

<sup>28</sup> Art. 1º da Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016. As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino.

Art. 2º. Pelo não cumprimento do art. 1º, ficam os infratores sujeitos a:

I - multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher;

II - multa em dobro do valor estipulado no inciso I, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal.

<sup>29</sup> Lei nº 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.

a reintegração do emprego com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, com correção monetária e juros legais (BRASIL, 1995).<sup>30</sup>

Nesse caso, interessante ressaltar que não será aplicado o disposto no artigo 496 da CLT<sup>31</sup>, tendo em vista que a Lei 9.029/1995, mais específica, delibera que é faculdade da parte pedir a reintegração ou a indenização (MARTINS, S., 2019).

Já o artigo 2º da referida Lei tipifica duas condutas penais, sendo elas: a de exigir documentos que comprovam à esterilização ou o estado de gravidez, e o comportamento de induzir ou instigar à esterilização genética ou a promoção do controle de natalidade. Dita a Lei que aquele que cometer uma dessas condutas descritas será punido com detenção de um a dois anos e multa (MARTINS, S., 2019).<sup>32</sup>

No entanto, segundo Sérgio Pinto Martins (2019), apesar do inciso XX, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, prever que o Estado deverá adotar medidas protetivas para a contratação de mulheres, a forma como determina a Lei 9.029/1995 traz consequências opostas, ou seja, ao invés de proteger, dificulta a contratação de mulheres. O referido inciso constitucional é uma norma programática, precisa de lei

---

<sup>30</sup> Art. 4º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº12.288, de 2010)

I – a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015);

II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

<sup>31</sup> O artigo 496 da CLT. Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

<sup>32</sup> O art. 2º da Lei 9.029/95. Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

ordinária para a sua regulamentação, assim, os incentivos deveriam ser ajustados na área tributária ou previdenciária (MARTINS, S., 2019).

A Constituição Federal também prioriza o tratamento diferenciado à mulher enquanto mãe, ou seja, a maternidade recebe um tratamento especial e privilegiado em relação as normas gerais outorgada aos homens. O artigo 7º, inciso XVIII trata da licença-maternidade, combinado com o artigo 226 da Constituição<sup>33</sup> que prioriza a família, sendo essa considerada a base da sociedade, bem como as demais normas que buscam proteger as crianças e adolescentes, por exemplo, o disposto no artigo 227 da Carta Constitucional de 1988<sup>34</sup> (DELGADO, 2018).

Por fim, o artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal, materializa o princípio da igualdade colocando que não será permitido a distinção de salários, de atividades laborais e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).<sup>35</sup>

Na continuidade do assunto, a Convenção nº 100/51 da OIT, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956, e promulgado pelo Decreto Legislativo nº 41.721, de 25 de junho de 1957, repudia qualquer forma de discriminação em matéria de salário (MARTINS, S., 2019).

Todavia, mesmo com o arcabouço de Convenções internacionais e com a evolução das normas internas, as mulheres continuam sendo alvo de discriminações.

---

<sup>33</sup> Art. 226 da CF/88. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

[...]

§5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

[...]

<sup>34</sup> Art. 227 da CF/88. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

[...]

<sup>35</sup> Art. 7º da CF/88. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Rodrigo Paradella (2019), do IBGE, realizou um estudo considerando pessoas entre 25 a 49 anos, relativo ao quarto trimestre do ano de 2018, e retratou que houve uma queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, mas as mulheres ainda ganham, em média, 20,5% (vinte vírgula cinco por cento) menos do que os homens do país.

A pesquisa feita apontou dois fatores que desencadeiam a desigualdade salarial, sendo esses: o número de horas trabalhadas e o valor da hora. As mulheres trabalham menos horas do que os homens, mais precisamente 37 (trinta e sete) horas e 54 (cinquenta e quatro) minutos, e recebem R\$ 13,00 (treze reais) por hora. Já os homens trabalham 42 (quarenta e duas) horas e 42 (quarenta e dois) minutos e recebem R\$ 14,20 (catorze reais e vinte centavos) por hora trabalhada. Além disso, as questões culturais e estruturais também afetam essa diferença salarial.

Interessante ressaltar que a pesquisa também demonstra que apesar da mulher trabalhar menos horas, a sua jornada não se restringe a esse período, pois a mulher se dedica a outras atividades, aos afazeres domésticos e os cuidados com pessoas.

Diante desse estudo, Paradella (2019) conclui que a mulher ganha menos do que os homens na maioria das atividades exercidas. No entanto, os salários se aproximam mais na profissão de professor do ensino fundamental, sendo a diferença salarial nessa carreira de 9,5% (nove vírgula cinco por cento). Ademais, as atividades ligadas a limpeza de interiores de edifícios, escritórios e outros estabelecimentos a diferença salarial é menor.

Na sequência, Rodrigo Paradella (2019) complementa abordando os ramos de atividades em que mais há diferença salarial entre homens e mulheres, e essas estão associadas a agricultura e ao gerenciamento de comércios varejistas e atacadistas, em que mulheres recebem de 35,8% (trinta e cinco vírgula oito por cento) a 34% (trinta e quatro por cento) menos que os homens. Além disso, termina evidenciando que em profissões tradicionais ainda há desigualdades, por exemplo, médicos especialistas e advogados, aproximadamente de 28,2% (vinte e oito vírgula dois por cento) a 27,4% (vinte e sete vírgula quatro por cento) a menos que os homens.

Embora seja previsto na legislação constitucional e infraconstitucional a proibição quanto à discriminação em relação a sexo, idade, cor ou situação familiar para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de crescimento na carreira, na prática isso continua ocorrendo. As pesquisas ainda retratam essa desigualdade no nosso país. Portanto, ainda há necessidade de mais políticas

públicas, inclusive nas escolas, desde a educação básica, para que as crianças já cresçam com um outro olhar e sejam adultos menos preconceituosos e intolerantes.

No entanto, o próximo capítulo abordará sobre as mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017, as últimas mudanças extraordinárias no Direito do Trabalho, e o que ela trouxe de novidade em relação ao trabalho da mulher, sendo que seu objetivo maior era gerar um aumento no número de empregos, modernizar as regras laborais e adequar a legislação às novas relações de trabalho. Serão abordados os tópicos que afetaram a mulher gestante e lactante, a forma como se iniciará a jornada extra de trabalho, bem como o nascituro.

#### **4 A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/17) E O TRABALHO DA MULHER**

A mudança na legislação trabalhista foi de maneira abrupta e radical, sem muitas discussões em comparação com o Código de Processo Civil de 2015. Essa maneira célere originou-se de um cenário político com ideias ultraliberais e de circunstâncias econômicas preocupantes, de baixo crescimento, com um elevado número de desempregados.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2018), nos anos 90 houve um grande avanço da política neoliberalista no Brasil, conseqüentemente, após o ano de 2016, esse idealismo chegou profundamente nas políticas públicas brasileiras. Dessa forma, aborda que a questão da flexibilização e desregulamentação trabalhistas foi palco de grandes entraves.

A flexibilização trabalhista é entendida como uma contração da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus direitos, em decorrência de norma estatal permissiva ou daquelas integrantes de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (DELGADO, 2018). À vista disso, Delgado afirma que a flexibilização pode advir de forma heterônoma, isto é, oriunda de lei permissiva constitucional ou infraconstitucional, ou ainda de forma autônoma, esta que advém dos instrumentos coletivos negociados.

A flexibilização heterônoma abrange situações em que a norma jurídica estatal efetua o abrandamento da regra, que tem como limite os dispositivos da Constituição Federal, haja vista que não é permitido uma norma legal afrontar as normas constitucionais (DELGADO, 2018).

Já a flexibilização autônoma trabalhista, de acordo com Delgado (2018), engloba situações de negociação coletiva que atenua a norma abstrata. Nessa modalidade há limites quanto ao disposto na Carta Constitucional, ao que dispõe as normas heterônomas, bem como as normas encontradas nos tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil. Diante disso, conclui que a norma que for contrária a esses dispositivos limites ou referências é considerada inválida.

A negociação coletiva trabalhista é limitada pela Constituição e pelo Direito do Trabalho apenas nos seguintes casos: quando a norma constitucional ou legal seguramente, sem dúvidas, autorizar a concessão e quando se tratar de norma criada pelo âmbito de negociação coletiva que ostenta poderes para conferir contornos

jurídicos da parcela distintiva elaborada, por exemplo, auxílio-alimentação, que foi instituído por norma coletiva negociada, mas não tem caráter salarial (DELGADO, 2018).

Por outro lado, de acordo com Delgado (2018), a desregulamentação trabalhista traduz-se pela eliminação da norma trabalhista que versava sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações laborais, de maneira a permitir a prevalência de outra norma. Por exemplo, as diversas formas jurídicas de contratação de empregados, isso gera naturalmente um declínio da intervenção do Estado e do protecionismo deste.

A aprovação de forma apressada da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), denominada Reforma Trabalhista, fez com que o Brasil fosse denunciado para a OIT. Segundo a notícia publicada no site do Ministério Público do Trabalho em Goiás o “Brasil entra na lista da OIT sob acusação de violar normas trabalhistas internacionais”<sup>36</sup>. Assim, o Brasil foi incluído, ao lado do Haiti e Camboja, na lista de países que descumprem as normas internacionais de proteção aos trabalhadores.

Em decorrência dessa exposição internacional, a notícia aponta que o prejuízo ao país é muito grande em todos os aspectos, a insegurança jurídica se apresenta de forma clara e expande-se na nação.

Nesse sentido, a notícia destaca a exposição do assessor internacional do Ministério Público do Trabalho:

A inclusão do Brasil na lista de casos vai ao encontro do que o MPT já vinha alertando quanto aos riscos de insegurança jurídica e prejuízos no cenário internacional decorrentes do descumprimento de convenções ratificadas pelo país, com prejuízos para as instituições públicas, trabalhadores, empregadores e a sociedade como um todo (Procurador Tiago Gurjão).

As mudanças trazidas pela legislação aprovada no mês de junho de 2017 também abarcaram a legislação relacionada ao trabalho da mulher. A mulher que lutou muito para conquistar o reconhecimento no mercado de trabalho, e ainda luta contra preconceitos e discriminações, foi alvo da Lei nº 13.467/2017.

A chamada Reforma Trabalhista direcionou certas inovações às mulheres, isto é, além da nova lei disciplinar normas destinadas a todos os trabalhadores, ela trouxe

---

<sup>36</sup> [www.prt18.mpt.mp.br/mpt-go/servidores/19-noticias/423-brasil-entra-em-lista-da-oit-sob-acusacao-de-violar-normas-trabalhistas-internacionais](http://www.prt18.mpt.mp.br/mpt-go/servidores/19-noticias/423-brasil-entra-em-lista-da-oit-sob-acusacao-de-violar-normas-trabalhistas-internacionais).

mudanças específicas ao gênero feminino. Algumas mudanças consideradas como flexibilização trabalhista e outra como desregulamentação trabalhista.

Sendo assim, a Reforma aprovada no dia 13 de junho de 2017, com entrada em vigor no dia 11 de novembro de 2017, alterou dispositivos do Capítulo III da CLT, principalmente, em relação a supressão do período de descanso antes do período extraordinário de trabalho; intervalo para amamentação; possibilidade das trabalhadoras gestantes e lactantes trabalharem em ambientes insalubres.

#### **4.1 Supressão do período de descanso, antes do período extraordinário de trabalho**

No tocante aos intervalos, não há diferença legislativa entre o homem e a mulher. A CLT (BRASIL, 2017), no artigo 66, prevê o intervalo de onze (11) horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho<sup>37</sup>, e o intervalo de uma (1) a duas (2) horas para refeição, sendo a jornada de trabalho excedente a seis (6) horas, conforme dispõe o artigo 71 da mesma lei<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Art. 66 da CLT. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

<sup>38</sup> Art. 71 da CLT. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017);

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a

Importante ressaltar o que determina o artigo 71, parágrafo terceiro, isto é, o limite de uma (1) hora pode ser reduzido pelo Ministério do Trabalho, quando, no estabelecimento em que o empregado trabalha, haja a disponibilidade de refeitório em conformidade com as exigências legais e que o empregado não esteja cumprindo horas suplementares de sua jornada.

Outrossim, quando a jornada de trabalho é menor, o período para descanso e alimentação é menor também. Assim, de acordo como artigo 71 da CLT, em uma jornada que não exceda seis (6) horas e que seja maior do que quatro (4) horas, o período de intervalo é de 15 (quinze) minutos.

Entretanto, salienta Jorge Neto e Cavalcante (2018), no caso de prorrogação do horário normal de trabalho, havia uma diferença em relação ao homem e a mulher.

Com referência ao trabalho da mulher, a CLT (BRASIL, 2017) dispõe de artigos que a protegem e, dentre eles, previa o artigo 384, que garantia o intervalo para descanso por um período não inferior a 15 (quinze) minutos antes do início da prestação de horas extras.<sup>39</sup>

O dispositivo revogado foi palco de inúmeros debates e análises sobre sua constitucionalidade, tendo em vista que foi inserido na CLT no ano de 1943 (BRASIL, 1943), ou seja, em um período no qual “as mulheres pediam autorização aos maridos para que pudessem permanecer até mais tarde no trabalho” (AHAD, 2017).

Nesse período de questionamentos e dúvidas quanto à constitucionalidade, a jurisprudência caminhou seu entendimento para a recepção do dispositivo pela Constituição Federal de 1988. Em 2009, ao julgar o Incidente de Inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou pela recepção do artigo. E, em 2014, o Superior Tribunal Federal (STF) confirmou o entendimento, tendo como Relator o Ministro Dias Toffoli sustentando:

A Constituição Federal de 1988 utilizou-se de alguns critérios para um tratamento diferenciado entre homens e mulheres: i) em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de

---

remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015).

<sup>39</sup> Art. 384 da CLT. 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. (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017).

implantar políticas públicas, administrativas e/ou legislativas de natureza protetora no âmbito do Direito do Trabalho; ii) considerou existir um componente orgânico a justificar o tratamento diferenciado, em virtude da menor resistência física da mulher; e iii) observou um componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo pela mulher de atividades no lar e no ambiente de trabalho – o que é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma. [...] fixação das teses jurídicas de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e de que a norma se aplica a todas as mulheres trabalhadoras<sup>40</sup>.

Diante disso, as mulheres obreiras vinham conquistando mais um direito, pois pelo menos na esfera judiciária o entendimento foi a benefício delas, os 15 (quinze) minutos de intervalo antes de iniciar a período de trabalho extraordinário foram recepcionados, conforme a decisão do STF.

Nesse sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2018) concluíram que a inobservância desse direito implicaria hora extra, conforme interpretação analógica com o artigo 71, parágrafo quarto, da CLT<sup>41</sup>.

Por fim, depois de todos esses debates e confrontos de ideias, a Lei 13.467/2017, de forma abrupta, revogou o artigo 384 da CLT.

Segundo Karina de Mendonça Lima (2018), a Reforma Trabalhista desconsiderou todo o trabalho realizado por anos dos Magistrados e Desembargadores das mais altas Cortes, da mesma maneira que ignorou a proteção do trabalho da mulher, realizando um retrocesso legislativo. Destarte, os minutos de intervalo antes de iniciar as horas extras foram debatidos e estudados profundamente, e foi entendido que era uma proteção a mulher trabalhadora. E, abruptamente foi retirado do texto legal sem nenhuma compensação da proteção ao trabalho da mulher. Dessa forma, a reforma afeta o princípio da igualdade em relação aos homens, tendo em vista que a Constituição Federal de 1988 consagra o princípio da isonomia material e a OIT determina que os países devem realizar ações afirmativas para proteger e preservar a mulher no mercado de trabalho.

---

<sup>40</sup> Recurso Extraordinário 658.312 Santa Catarina, Julgado em 27.11.2014, Plenário do STF, Relator Ministro Dias Toffoli.

<sup>41</sup> Art. 71, §4º da CLT. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

## 4.2 Intervalo para amamentação

A amamentação foi tema de diversos debates internacionais, porque abrange duas vidas, ou seja, a vida da lactante e da criança. Além disso, é um momento único entre mãe e filho e que a medicina já apresentou os inúmeros benefícios que esse contato traz ao vínculo familiar. Dessa maneira, as legislações internacional e nacional têm um olhar especial para os intervalos para amamentação.

A OIT preocupada com a questão da amamentação assegura na Convenção nº 103, mais precisamente no artigo V, o direito de a mulher interromper seu trabalho para amamentar seu filho não impondo período mínimo nem máximo de vezes, mas dispondo que essa duração será fixada pela legislação nacional de cada país.<sup>42</sup>

Nesse sentido, o legislador brasileiro inseriu na CLT, o artigo 396<sup>43</sup>, o dispositivo que prevê um intervalo de 30 (trinta) minutos, duas vezes ao dia, para as operárias amamentarem seu filho, inclusive se este for advindo de adoção, sendo esse direito assegurado até a criança completar seis (6) meses de idade.

Na sequência, o parágrafo primeiro aborda a extensão desse período para amamentação, isto é, essa interrupção do trabalho pode ser prolongada de acordo com a autoridade competente. Entretanto, o que a lei não dispõe é se o período é remunerado ou não, assim, o que se entende é que a empresa não é obrigada a pagar por esse período, diferente do previsto no artigo 72 do mesmo diploma legal (MARTINS, S., 2019).

---

<sup>42</sup> Convenção nº 103 da OIT foi aprovada pelo Brasil pelo Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966. E seu artigo V determina:

1. Se a mulher amamentar seu filho, será autorizada a interromper seu trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos cuja duração será fixada pela legislação nacional;

2. As interrupções do trabalho para fins de aleitamento, devem ser computadas na duração do trabalho e remuneradas como tais nos casos em que a questão seja regulamentada pela legislação nacional ou de acordo com estes, nos casos em que a questão seja regulamentada por convenções coletivas, as condições serão estipuladas de acordo com a convenção coletiva pertinente.

<sup>43</sup> Art. 396 da CLT. 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 13.509, de 2017).

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017);

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

A Lei 13.467/2017 inseriu, no artigo 72, § 2º., o qual dispõe que os horários de descanso para a mãe lactante deverão ser ajustados por acordo individual entre a mulher e o empregador. Segundo Sérgio Pinto Martins (2019), a lei foi muito clara e objetiva ao escrever acordo escrito individual, portanto, não pode ser definido por acordo coletivo de trabalho.

De acordo com Karina de Mendonça Lima (2018), esse acréscimo não é absolutamente desvantajoso às mulheres, mas pode ser utilizado pelo empregador de forma prejudicial a elas, tendo em vista que este pode impor horários que beneficiem a empresa. Dessa forma, entende-se que pode ocorrer uma distorção do objetivo em que o parágrafo foi inserido pela Reforma Trabalhista, especialmente, no período em que essa questão será discutida (entre empregada e empregador) justamente na fase final de estabilidade da gestante.

Tal alteração dada pela Reforma Trabalhista não agradou determinados magistrados, principalmente, Jorge Souto Maior e Valdete Souto Severo (2017), que descrevem esse dispositivo como sendo um estímulo a “negociação”, a mercantilização desse direito da mulher e do nascituro e, citam como exemplo o empregador que propõe a empregada o encerramento da jornada mais cedo.

Nessa mesma linha, o artigo 400 da CLT prevê que os locais das empresas destinados a esse período de amamentação devem possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.<sup>44</sup>

É importante destacar que os estabelecimentos que empregarem no mínimo 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade deverão ter local adequado em sua instituição para que as operárias possam amamentar seus filhos, conforme o artigo 389, parágrafo primeiro, da CLT.<sup>45</sup> Entretanto, a referida medida pode ser substituída por creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas ou a

---

<sup>44</sup> Art. 400 da CLT. Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

<sup>45</sup> Art. 389. Toda empresa é obrigada:

[...]

§ 1º - Os estabelecimentos em 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

cargo do Sesi, do Sesc, da LBA ou de entidades sindicais.<sup>46</sup> Por fim, a Portaria nº 3.296/86 do Ministério do Trabalho autoriza as empresas e empregadores a substituir a concessão das creches pelo reembolso-creche.<sup>47</sup>

Sendo assim, a Reforma Trabalhista inseriu no dispositivo legal que o intervalo para a mãe lactante amamentar seu filho deve ser decidido através de um acordo individual, isto é, entre a mulher e o empregador, a partir do dia 11 de novembro de 2017. Ao realizar uma previsão, pode ser que a mulher seja prejudicada por ficar submetida ao que o patrão decidir, mas o mais prejudicado no caso seria a criança. Entretanto, é de se questionar se o grande protecionismo a mulher também gera a discriminação do acesso da mulher ao mercado de trabalho. No entanto, não se deve perder de vista que o objetivo é proteger a saúde da criança e preservar o momento entre mãe e filho.

---

<sup>46</sup> Art. 389, § 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, em regime comunitário, ou a cargo do Sesi, do Sesc, da LBA ou de entidades sindicais.

<sup>47</sup> Portaria nº 3.296/86, de 03 de setembro de 1986, do MTB – Reembolso-creche.

Art. 1º. Ficam as empresas e empregadores autorizados a adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no § 1º, do artigo 389, da CLT, desde que obedeçam às seguintes exigências:

I - O reembolso-creche deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, ou outra modalidade de prestação de serviços desta natureza, pelo menos até os seis meses de idade da criança, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de prestação à maternidade;

II - O benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade;

III - As empresas e empregadores deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados.

IV - O reembolso-creche deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.

Art. 2º. A implantação do sistema de reembolso-creche dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva.

Parágrafo único. A exigência não se aplica aos órgãos públicos e às instituições paraestatais referidas no caput do artigo 566, da CLT.

Art. 3º. As empresas e empregadores deverão comunicar à Delegacia Regional do Trabalho a adoção do sistema de reembolso-creche, remetendo-lhe cópia do documento explicativo do seu funcionamento.

Art. 4º. Esta portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

### **4.3 Possibilidade das trabalhadoras gestantes e lactantes trabalharem em ambientes insalubres**

Outra grande preocupação para as gestantes e lactantes é o trabalho em ambientes insalubres, pois é prejudicial para as duas vidas. Ademais, não se sabe quais serão os prejuízos enfrentados pela mãe e pela criança. Diante disso, a intervenção estatal é de extrema importância.

O artigo 394-A da CLT, segundo Lima (2018), foi o dispositivo que obteve mais críticas e repercussão no âmbito jurídico, tanto com a inserção da proteção as gestantes e lactantes pela Lei nº 13.287/2016, quanto com a alteração dada pela Lei nº 13.467/2017.

A princípio, os artigos 388, 389 e 390 da CLT regem os métodos e locais de trabalho da mulher, tendo as empresas a obrigação de proporcionar ambiente de trabalho salubre e seguro.

De acordo com o artigo 389 da CLT e seus incisos, toda empresa deverá propiciar locais de trabalho saudáveis; concernentes à higienização; com iluminação e ventilação adequadas; instalações de bebedouros, lavatórios, sanitários, cadeiras ou bancos compatíveis com o número de trabalhadoras e que as permitam trabalhar sem grandes esforços físicos; as empresas em que funcionárias necessitam trocar de roupa devem proporcionar vestiários com armários individuais; entre outras determinações legais para melhorar as condições de trabalho. Ademais, o fornecimento de equipamento de proteção individual também é obrigação da empresa de acordo com a natureza do trabalho desempenhado.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Art. 389 da CLT. Toda empresa é obrigada: (caput com redação pelo Dec.-lei 229/1967)

I – a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não 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; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Nessa acepção, conforme Sérgio Pinto Martins (2019), as regras expressas no artigo descrito acima não são diferentes para o trabalho do homem, ou seja, são regras gerais de métodos de locais de trabalho. Assim, conclui que esses artigos não deveriam estar no Capítulo III “Da Proteção ao Trabalho da Mulher”, mas nos capítulos que abrangem qualquer trabalhador, sem distinção de gênero.

O ambiente insalubre afeta diretamente à saúde dos empregados, podendo causar doenças àqueles expostos aos riscos, salienta Sérgio Pinto Martins (2019). E aponta que os efeitos danosos aos empregados não aparecem de imediato, mas ao longo do tempo, conseqüentemente, quanto mais contato com o ambiente insalubre, mais incisivo será o prejuízo ao organismo desse trabalhador.

Diante disso, o trabalhador recebe uma remuneração maior para compensar esse dano impreciso à sua saúde, conforme determina o artigo 192 da CLT<sup>49</sup>.

No entanto, dispõe o artigo 191 da CLT que 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).<sup>50</sup>

Nesse caso, salienta Sérgio Pinto Martins (2019), 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.

---

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. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.p. 930.

<sup>49</sup> Art. 192 da CLT. O exercício de 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. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

<sup>50</sup> Art. 191 da CLT. A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: (Redação dada pela Lei nº 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 nº 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 nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Para finalizar as considerações gerais sobre o meio ambiente do trabalho, a diretriz constitucional aponta que é direito do trabalhador exercer o seu trabalho em um ambiente digno, tendo em vista que é essencial a qualidade de vida, conforme dispõe o artigo 225 da Constituição Federal de 1988<sup>51</sup>.

Em relação as normas de proteção ao trabalho da mulher, precisamente quanto ao trabalho da mulher gestante, que foram introduzidas pela Lei nº 13.289/2016, destaca-se o artigo 394-A<sup>52</sup>. Conforme a redação dada por tal Lei, proíbe-se o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres, independente do grau de insalubridade. Karina de Mendonça Lima (2018) salienta que elas eram remanejadas para outra função durante esse período ou eram compulsoriamente afastadas do trabalho.

No entanto, no ano em que houve a inclusão dessa nova redação na Seção V “Proteção à Maternidade” da CLT, diversas críticas surgiram, inclusive, houve a impetração da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.605 do Distrito Federal pela Confederação Nacional de Saúde, Hospitais, Estabelecimentos e Serviços (CNS) que, em suma, justificava-se pelo desincentivo a contratação de mulheres em determinados setores laborais, predominantemente em áreas insalubres, porque o afastamento compulsório da gestante e lactante inviabilizaria as atividades da empresa, bem como poderia acarretar um custo maior ao empregador quando este não tivesse outra atividade para desloca-la nesse período.<sup>53</sup>

Contudo, os autores da Reforma Trabalhista se convenceram desse posicionamento e conferiram ao artigo 394-A<sup>54</sup> uma nova redação. Segundo Karina

---

<sup>51</sup> Art. 225 da CF/88. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

<sup>52</sup> Art. 394-A da CLT. 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. (Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016)

<sup>53</sup> Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.605 Distrito Federal contra a Lei 13.287/2016.

<sup>54</sup> Art. 394-A da CLT (redação atual): 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 apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

de Mendonça Lima (2018), essa nova produção escrita foi influenciada pelo princípio da iniciativa privada e teve como objetivo impedir o afastamento compulsório.

A nova escrita permite que só as gestantes que exercem atividades insalubres de grau máximo sejam afastadas automaticamente no período da gestação. Já as atividades que compõem grau médio e mínimo de insalubridade, as gestantes somente serão afastadas mediante atestado recomendando o afastamento da atividade, podendo este ser de seu médico de confiança.

Finalmente, as lactantes podem exercer atividades insalubres em qualquer grau, mas o exercício também está vinculado a apresentação de atestado médico com recomendação do afastamento enquanto estiver amamentando, sendo este aceitável quando for de um médico de confiança da lactante.

Diante do exposto, atenta Karina de Mendonça Lima (2018) que as gestantes e as lactantes terão o ônus da prova de que não podem exercer aquelas atividades insalubres, ou seja, que as atividades que desenvolvem em seu labor podem prejudicar a gestação, a amamentação, o desenvolvimento do nascituro e do bebê.

Ademais, ressalta ainda que a apresentação do atestado médico fornecido por um médico de confiança da mulher também poderá ser dificultosa, pois, para o médico atestar que determinada atividade insalubre pode acarretar problemas de saúde a mulher gestante, a lactante, ao nascituro e ao bebê, teria que conhecer as condições do local de trabalho em que a atividade é exercida e o ambiente de trabalho, ou, ter acesso a certos documentos que ficam sob a guarda do empregador.

Outra dificuldade enfrentada na questão do atestado médico seria o médico de confiança da mulher ter aptidão técnica sobre segurança do trabalho para elaborar um documento sério e convicto, salienta Karina de Mendonça Lima (2018), que acrescenta que a realidade da maioria das brasileiras é de ser atendida por médicos do Sistema Único de Saúde (SUS), em que é praticamente impossível que os médicos tenham a aptidão técnica sobre segurança do trabalho e tempo de averiguar as condições do local de labor dessas mulheres.

---

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.

Além disso, a própria insalubridade por si só já causa danos à saúde, isto é, só a exposição do trabalhador perante os agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância pode acarretar consequências visíveis e não visíveis ao ser humano<sup>55</sup>.

O legislador condicionou ao grau de insalubridade para a concessão do direito de afastamento da gestante e da lactante. Especificamente no caso das gestantes e lactantes, registra Karina de Mendonça Lima (2018) que a preocupação quanto à exposição aos agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância é ainda muito maior, tendo em vista que são, no mínimo, duas vidas expostas ao risco, que pode ser conhecido ou desconhecido no momento atual do pedido de afastamento.

Em continuidade, constata Lima (2018), comparando a atual redação do artigo 394-A com a antiga redação dada pela Lei nº 13.287/2016, que os dispositivos têm certa semelhança, e conclui que os dois dispositivos pecam na generalidade. Nesse sentido, o artigo 394-A com a redação passada deixa indeterminado, indefinido e indistinto o conceito de agente insalubre, seus possíveis impactos e a chance de sua neutralização ou diminuição ao nível de tolerância, da mesma maneira ocorre na redação dada pela Reforma Trabalhista, que apenas estabelece o grau de insalubridade como medidor da exigência ou não de atestado médico.

Por outro lado, aponta Karina de Mendonça Lima (2018) que a disparidade entre as duas redações se encontra no fato de que a produção escrita do artigo 394-A, feita pela Lei nº 13.287/2016, confere proteção mais eficiente, prática e satisfatória a operária gestante e lactante no ambiente de trabalho, em virtude do afastamento automático de toda e qualquer laboração em condição insalubre.

A antiga redação harmoniza com o disposto nos dizeres constitucionais, mais precisamente no artigo 7º, inciso XXII, em que prevê como direito dos trabalhadores a redução dos riscos do trabalho por meio de normas de saúde, segurança e higiene<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> Essa assertiva está em consonância com o dispositivo 189 da CLT, que conceitua insalubridade.

<sup>56</sup> Art. 7º da CF/88. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Além disso, a redação condiz com o artigo 3º e 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>57</sup>, como também o artigo 4º, I, da Convenção nº 155 da OIT, que foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994<sup>58</sup>.

Todavia, Lima (2018) observa que a nova redação do dispositivo trabalhista procedente da Lei nº 13.467/2017 não assegura tal proteção a gestantes e lactantes, tendo em vista que, pela atual redação, o legislador permitiu que gestantes e lactantes trabalhem em ambientes insalubres, ou seja, isso é uma regra geral, excepcionalmente, com atestado médico de um profissional de confiança da mulher pode ser exigido o afastamento da funcionária gestante e lactante.

Diante disso, o legislador, ao invés de tentar reduzir os riscos à saúde da gestante, da lactante e do bebê no ambiente de trabalho, conforme a Constituição Federal de 1988, determina, mais precisamente no art. 7º, inciso XXII<sup>59</sup>, o aumento da exposição de vidas a esse perigo, que, em muitos casos, não se sabe a consequência, tendo em vista que ela pode não ser imediata, sendo descoberta após anos.

Nesse mesmo raciocínio, salienta Karina de Mendonça Lima (2018) que o artigo 394-A da CLT deve ser analisado em conjunto com o artigo 611-A da mesma lei trabalhista, haja vista que este prevê que o grau de insalubridade pode ser objeto de Convenção e Acordo Coletivos de Trabalho, isto é, o referido dispositivo encaixa na hipótese trazida pela Reforma Trabalhista na qual o negociado prevalece sobre o legislado.

Dessa maneira, acaba se multiplicando o risco enfrentado pelas gestantes e lactantes, sendo que muitas vezes essas trabalhadoras acabam ficando mais horas do seu dia no emprego do que na própria residência.

---

<sup>57</sup> O artigo 3º da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Artigo 23, I da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

<sup>58</sup> O artigo 4º, I, do Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

<sup>59</sup> Art. 7º, inciso XXII da CF/88. Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Em relação a todos os trabalhadores e ao local de trabalho, Jorge Souto Maior e Valdete Souto Severo (2017) destacam que o pensamento predominante na sociedade capitalista entende que é economicamente mais interessante arcar com adicional de insalubridade dos empregados do que promover a melhoria do ambiente de trabalho, torná-lo mais seguro e higiênico aos operários, melhorar a qualidade de vida e o convívio saudável dos trabalhadores.

Além do disposto no *caput* do artigo abordado acima, os parágrafos apresentam redação aparentemente positiva quanto à proteção da gestante e da lactante.

O parágrafo primeiro foi vetado, mas o parágrafo segundo prevê que o empregador é o responsável pelo pagamento do adicional de insalubridade, enquanto durar a gestação ou a lactação, mesmo quando a trabalhadora tiver sido afastada da atividade insalubre. E, o parágrafo terceiro prenuncia no caso de não ser possível o remanejamento da gestante e lactante para um ambiente laboral salubre, saudável, a gravidez será considerada de risco e ocasionará o recebimento do salário-maternidade.<sup>60</sup>

Entretanto, apesar dos parágrafos serem benéficos por esse lado, segundo Lima (2018), eles não apresentam legalidade e sustentabilidade jurídica.

Primeiramente, viola o artigo 194 da CLT, tendo em vista que este dispõe que o adicional de insalubridade cessará com a extinção do risco da atividade exercida<sup>61</sup>.

Ademais, de acordo com Lima (2018), o enquadramento da gravidez de risco e o recebimento de salário-maternidade dirige-se em lado oposto em comparação com

---

<sup>60</sup> Art. 394-A [...]

§ 1º (VETADO) (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Cabe à 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, à pessoa física que lhe preste 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.

<sup>61</sup> Art. 194 da CLT. O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

a construção jurisprudencial. Segundo essa, a gravidez de risco ensejará auxílio-doença, que é mais benéfico à gestante do que o auxílio-maternidade.<sup>62</sup>

Sendo assim, é possível identificar que o legislador optou em combater o possível desincentivo a contratação de mulheres para determinadas funções que ensejam adicional de insalubridade. Por outro lado, essa desproteção legal pode acarretar perigos à saúde do feto, da gestante e da lactante, sendo que essa consequência pode aparecer de imediato ou pode aparecer de forma lenta e gradual ao longo do tempo.

Além disso, é de se discutir qual o limite da desproteção da legislação para engrenar a economia influenciando na contratação de trabalhadoras e o quanto isso vai afetar a saúde pública do país.

---

<sup>62</sup> Karina de Mendonça Lima.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho discutiu acerca das mudanças advindas da Lei 13.467/2017, quanto à discriminação da mulher no mercado de trabalho e sobre a desigualdade de gênero.

Como resultados, identificaram-se inúmeras leis sobre a proteção das mulheres e suas principais especificidades, bem como as constantes mudanças nas normas trabalhistas e a evolução das normas para se adequarem ao contexto de trabalho de cada período da história. A partir do estudo desenvolvido, foi possível esclarecer algumas questões importantes, permitindo um entendimento amplo e acertado sobre questões e problemas que vivenciamos hoje, principalmente, no tocante as diferenças de gêneros.

Os ensinamentos da história do Direito do Trabalho e do surgimento da legislação trabalhista foram necessários para se chegar à legislação que temos hoje, desde os primórdios em que o trabalho tinha um significado pejorativo: da vida desumana na época da escravidão até o momento em que o trabalho dignifica o homem. Entretanto, essa evolução nunca termina, o aprendizado é constante e está longe de ser o ideal e digno para todos.

No decorrer da pesquisa, constatou-se a importância dos movimentos ocorridos no continente europeu e da internacionalização do Direito do Trabalho.

No Brasil, o governo de Getúlio Vargas foi muito importante para o avanço das leis trabalhistas, tendo em vista que houve maior atenção aos abusos e as condições em que os trabalhadores eram submetidos, bem como ocorreram os primeiros passos em busca por melhores ambientes e formas de trabalho.

Em continuidade, em relação ao trabalho da mulher, o marco histórico de grande relevância foi a Revolução Industrial, apesar do período estar marcado por grandes desigualdades e abusos. Entretanto, isso propiciou o início de uma trajetória intensa pela igualdade de gênero, bem como a criação de importantíssimas organizações internacionais.

Além disso, os estudos mostraram que a legislação foi avançando diante da percepção de que as mulheres têm peculiaridades, assim, necessitam de uma maior proteção e de um olhar mais atento às suas necessidades e características.

Em relação ao processo de implantar normas protetivas quanto ao trabalho da mulher, a leitura revela a importância da maternidade. As inúmeras leis protetivas que foram surgindo visavam as melhores condições da mãe e da criança, bem como a família como um todo. Por exemplo, o direito à licença-maternidade foi estendido aos pais na ausência das mães, assim como foi estendido para mulheres que adotavam, sofriam aborto espontâneo e/ou tinham bebês natimortos.

Portanto, pelos estudos desenvolvidos foi possível detectar as inúmeras conquistas femininas nas relações de trabalho e a preocupação do legislador no tocante a desigualdade de gêneros.

Por fim, no ano de 2017, ocorreram importantes mudanças no Direito do Trabalho em razão da publicação da Lei 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista. Quanto a essas modificações, notou-se que elas deram destaque ao trabalho da mulher, em uma nítida preocupação com a maternidade, com as atividades insalubres e com o período de descanso antes do início do tempo extraordinário de trabalho.

Nesse sentido, muitos estudos e debates foram realizados para proteger a mulher, bem como do nascituro, em conformidade com as normas trabalhistas constitucionais e o princípio da igualdade material, que, em certos pontos, não foram observados pela Lei. 13.467/2017.

Em um governo mais liberal, que busca adotar a política com menos interferência do Estado e visa o aumento do número de empregos, fez com que as discussões no Congresso Nacional sobre a Reforma Trabalhista impusessem normas para que empregado e empregador pudessem negociar sobre certos assuntos, mas não se atendeu aos riscos e consequências que isso poderia trazer a realidade do nosso país.

Mudanças são positivas, porém devem vir de forma gradual, respeitando as diferenças e desigualdades entre os gêneros, bem como a realidade dos trabalhadores e empregadores do país.

Portanto, entende-se como de extrema relevância trazer essas mudanças à debate, 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 a Reforma Trabalhista foi pouco discutida antes de sua aprovação e causou uma grande insegurança jurídica para as empresas.

Diante desse propósito, entende-se que o Direito do Trabalho surgiu para defender o trabalhador dos abusos do empregador, impor limites e condições melhores de trabalho, sendo que a influência do tema abordado foi justamente para retratar a situação em que é apresentado e entendido no sistema jurídico.

Salienta-se que, embora sejam aplicadas algumas medidas protetivas, ainda é grande a desigualdade de gênero em todos os ramos da sociedade, mas principalmente na relação laboral. Também se observa que as normas flexíveis, aquelas que podem ser 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 importe de direitos trabalhistas pode atrapalhar a relação de emprego, criando receio ao empregador nas contratações, principalmente em relação às mulheres.

Não obstante, mudanças sejam necessárias para acompanhar o desenvolvimento da sociedade e as novas relações de emprego, o olhar para o bem-estar do trabalhador é indispensável, pois a necessidade de proteção é essencial. Afinal, todos querem ter seu espaço profissional, mas algumas delas precisam de maior atenção do legislador, pois tende a ocorrer maiores abusos, maior exposição à riscos e maior descumprimento legal.

Finalmente, observam-se que muitas legislações vigentes versam sobre o mesmo assunto e se contradizem. Diante desse cenário, além dos empregados e empregadores sentirem insegurança jurídica, o judiciário também é prejudicado, pois na hora das decisões caberá a ele o poder de designar um resultado justo ao que está sendo proposto, conseqüentemente decisões divergentes serão mais comuns. E isso também afeta a diferença que existe entre homens e mulheres nas relações laborais, pois a legislação vigente e a realidade social do Brasil demonstram que a desigualdade ainda está longe de terminar, e para que haja uma significativa diminuição até chegar a eliminação dessa diferença prejudicial a todos, o tema precisa ser constantemente debatido.

## REFERÊNCIAS

AHAD, Cláudia Abdul. *Reforma Trabalhista e seus impactos no trabalho da mulher*.

**Migalhas**, 5 de dezembro de 2017. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270553,71043->

[Reforma+Trabalhista+e+seus+impactos+no+trabalho+da+mulher](https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270553,71043-Reforma+Trabalhista+e+seus+impactos+no+trabalho+da+mulher). Acesso em: 11 de nov. 2019.

AURÉLIO, Marco. *Óptica constitucional - a igualdade e as ações afirmativas*. In:

SEMINÁRIO DISCRIMINAÇÃO E SISTEMA LEGAL BRASILEIRO, 1998, Brasília. **Anais**

**eletrônicos...** Brasília: Tribunal Superior do Trabalho em nov. 2001. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=100069&sigServico=noticiaArtigoDiscurso>. Acesso em: 08 dez. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Decreto nº 21.417-A*, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. **Coleção de Leis do Brasil - 1932**, Página 260 Vol. 2 (Publicação Original)

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891*. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 24.2.1891. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm). Acesso em: 07 jan. 2020.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934*. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 16.7.1934. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 07 jan. 2020.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937*. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 10.11.1937. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm). Acesso em: 07 de jan. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. 1988. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 08 dez. 2019.

BRASIL. *Decreto nº 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 União**, Brasília, DF,

16.9.2002. Disponível: [http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/mulher/d4377.2002\\_conv\\_elim\\_discr\\_mulher.pdf](http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/mulher/d4377.2002_conv_elim_discr_mulher.pdf). Acesso em: 22 dez. 2019.

BRASIL. *Decreto nº 62.150*, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **Oficial da União**, 20 jan.

1968. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm). Acesso em: 25 de dez. 2019.

BRASIL. *Decreto-lei 20, de 30 de abril de 1965*. Aprova as Convenções de nºs. 21, 22, 91, 93, 94, 97, 103, 104, 105, 106 e 107 e rejeita a de nº 90, adotadas pela Conferência-Geral da Organização Internacional do Trabalho. **Diário Oficial da União** - Seção 1 - 4/5/1965, Página 4297 (Publicação Original). Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-20-30-abril-1965-349517-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 25 de dez. 2019.

BRASIL. *Decreto-lei nº 2.548, de 31 de agosto de 1940*. Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. **Diário Oficial da União** - Seção 1 - 3/9/1940, Página 16911 (Publicação Original)

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9.8.1943. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 08 dez. 2019.

BRASIL. *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 União**, Brasília, DF, 17 abr. 1995. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 22 de dez. 2019.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho 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 nº 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 União**, 14.7.2017. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 08 dez. 2019.

BRASIL. *Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916*. *Código Civil dos Estados Unidos do Brasil*. Revogada pela Lei nº 10.406, de 2002. **Oficial da União**, 5 jan 1916. Disponível em:

[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm). Acesso em: 25 de dez. 2019.

BRASIL. *Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916*. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 5 de janeiro de 1916. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm).

Acesso em: 13 dez. 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. *O Brasil entra em lista da OIT sob acusação de violar normas trabalhistas internacionais*. **Notícias do MPT**, 29 de maio de 2018. Disponível em:

<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/brasil-entra-em-lista-da-oit-sob-acusacao-de-violar-normas-trabalhistas-internacionais>. Acesso em: 22 dez. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.605/DF**: Lei 13.287/2016. ART. 394-A DA CLT. Afastamento de empregada gestante e lactante de ambiente ou atividade insalubre. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília: Procuradoria Geral da República., 02 de ago. 2017. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312352153&ext=.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 489.064-0/RJ**. Reclamante: Luiz Carlos de Medeiros. Reclamada: União. Relator: Ministra Ellen Gracie. Brasília, de 25 de set. 2009. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2379283>. Acesso em: 06 de jan. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 658.312/SC**. Reclamante: Angeloni & CIA LTDA. Reclamada: Rode Keilla Tonete da Silva. Relator: Ministro Dias Toffoli. Brasília, de 27 de nov. 2014. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7708619>. Acesso em: 09 de nov. 2019.

CARDOZO, Marlene (org). **Manual para apresentação de trabalhos acadêmicos da PUC-SP**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Biblioteca Nadir Gouvêa Kfourri, 2019. 154p. il.

CASSAR, Vólia Bomfim (org). **CLT Consolidação das Leis do Trabalho – organizada de acordo com a Reforma Trabalhista E A MP 808/2017**. São Paulo: Forense, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017**. 15. ed. São Paulo: MÉTODO, 2018.

**DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos**. UNIC/ Rio, janeiro, 2009. (*Departamento of Public Information – DPI*, 876). Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 25, dez. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho** [recurso eletrônico]. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018.

LIMA, Karina de Mendonça. *A “modernização” da legislação trabalhista, o retrocesso das normas de proteção ao trabalho da mulher e a permanente luta pelos direitos das trabalhadoras*. **Revista Eletrônica da OAB RJ**, edição especial, 2018. Disponível em <http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2018/03/REFORMA-TRABALHISTA-E-TRABALHO-DA-MULHER.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2019.

MAIOR, Jorge Souto; SEVERO, Valdete Souto. **Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores**. Publicado em: 8/5/2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog>. Acesso em: 09 nov. 2019.

MARTINS, Flávio. **Curso de Direito Constitucional**. 3.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NETO JORGE, Francisco; CAVALCANTE, Jouberto. **Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PARADELLA, Rodrigo. Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. **Agência IBGE notícias**, IBGE, 08. de março de 2019 (última atualização: 11. de março de 2019). Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 23 dez. 2019.