

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DEFORA  
FACULDADE DE DIREITO

**Lays Martins Carneiro**

**O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO SOB A PERSPECTIVA DA  
PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**

Juiz de Fora

2018

**Lays Martins Carneiro**

**O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO SOB A PERSPECTIVA DA  
PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Faculdade de Direito da  
Universidade Federal de Juiz de Fora –  
UFJF, como requisito parcial para obtenção  
do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles

Juiz de Fora

2018

**Lays Martins Carneiro**

**O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO SOB A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO AO  
TRABALHO DA MULHER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles  
Orientador  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Karen Artur  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof<sup>a</sup>. Me. Polliana Henrique Martins Horsth  
Centro de Ensino Superior de Valença

**PARECER DA BANCA**

- APROVADA
- REPROVADA

Juiz de Fora, 11 de junho de 2018.

## **RESUMO**

O presente artigo tem como escopo a análise do ordenamento jurídico sob a perspectiva da proteção ao trabalho da mulher e de como a legislação contribui para a manutenção de entraves para a sua inserção no mercado de trabalho, uma vez que há diversas normas que a colocam em posição diferenciada em relação ao homem. Identificar-se-á em quais pontos na CLT e na Constituição Federal há essas diferenciações e a possibilidade de diminuí-las ou fragmentá-las.

**PALAVRAS-CHAVE:**Mulher; mercado de trabalho; CLT; obstáculos; maternidade.

## **ABSTRACT**

The purpose of this article is to analyze the legal framework from the perspective of the protection of women's work and how legislation contributes to the maintenance of obstacles to their insertion in the labor market, since there are several norms that put it in position differentiated in relation to man. It is necessary to identify in which points in the CLT and Federal Constitution there will be this differentiation and the possibility of diminishing or fragmenting them.

**KEY WORDS:** Woman; job market; CLT; obstacles; maternity.

## SUMÁRIO

1 Introdução .....	6
2 Contexto histórico sobre o trabalho feminino.....	7
3 Proteção à maternidade .....	8
4 Revista íntima.....	14
5 Trabalho aos domingos .....	16
6 Intervalo de quinze minutos anteriores às horas extras.....	17
7 A OIT e o trabalho feminino.....	19
8 Considerações finais .....	20
9 Referências bibliográficas .....	21

## 1 Introdução

É difícil imaginar uma sociedade em que todos os indivíduos sejam considerados iguais não só perante a lei, mas também no plano fático. Tudo isso porque cada um tem a sua individualidade e particularidades, tornando-se cada vez mais complicado equilibrar isso com a busca por um tratamento não discriminatório.

Ao longo da História, uma das principais buscas dos indivíduos era pela igualdade e liberdade. Com o Iluminismo e a Revolução Francesa, tais ideais foram buscados mais do que nunca, com o intuito de pôr fim ao Absolutismo e a todos os privilégios que a camada mais favorecida detinha.

Todavia, ainda que se buscasse novos tempos, com a quebra de barreiras e uma visão diferenciada daquela que prevalecera até então, a figura da mulher naquela sociedade permanecia praticamente inalterada: mãe e esposa que deveria cuidar dos filhos, de todos os afazeres domésticos e, ainda, estar à disposição do marido sempre que fosse necessário.

Portanto, a busca pela igualdade então difundida não abarcaria a figura feminina, vez que não era interesse das camadas envolvidas na Revolução uma mudança drástica, principalmente porque envolver a mulher nesse embate aumentaria a competição, que se tornaria mais difícil de ser vencida.

Por isso, mesmo com os ideais renovados, o aumento da participação popular e uma menor desigualdade entre os seres humanos, o papel da mulher infelizmente não sofreu mudanças significativas. A ideia de que a mulher tem uma “predisposição” maior para cuidar da casa e das crianças, ainda muito presente em nossa sociedade, encontra raiz nos primórdios da História, quando o homem era o provedor do lar e a mulher não contribuía para a renda familiar. Desde a infância, a mulher é incentivada com brinquedos que remetem à ideia de cuidados com o lar e com os filhos (bonecas, panelas, fogões etc.), enquanto aos meninos são concedidos brinquedos (bolas, carrinhos etc.) que em certa medida reafirmam a cultura de que a mulher é a detentora de conhecimentos e habilidades domésticas.

Com a necessidade de complementação da renda familiar, a mulher adentrou no mercado de trabalho e começou a ocupar espaços como os de professora, cozinheira, vendedora etc. Mas, com isso, passou a ter jornada dupla, vez que, como passava (e ainda passa) o dia inteiro trabalhando, os serviços domésticos, os deveres de casa dos filhos e os cuidados com estes a aguardam, aumentandoos desafios por ela enfrentados.

Ainda que no panorama atual muitos homens colaborem em casa, na maior parte das vezes são as mulheres as responsáveis pelas principais funções do lar, seja porque não sentem confiança nos homens para executá-las, seja porque não há colaboração por parte dos parceiros.

Ressalta-se que, mesmo em 2018, essa cultura se faz muito presente em pessoas do próprio sexo feminino, que não sentem confiança no sexo masculino no momento de compartilhar tais funções e acabam por confirmar a posição de inferioridade e subordinação arraigadas pelo machismo e pelo sexismo.

Em razão disso, o Direito se mostra como uma das principais ferramentas para combater essa cultura, de modo que sejam criadas barreiras ao preconceito e viabilizadas medidas não só protetivas, mas também incentivadoras à inserção da mulher no mundo do trabalho. Até o presente momento, muito já foi conquistado, tanto no âmbito nacional, quanto no internacional, mas ainda há muito o que se fazer.

Mulheres ainda ocupam poucos cargos de liderança em comparação com os homens, muitas vezes são vítimas de assédio sexual e ainda lutam contra a percepção de salários mais baixos quando ocupam cargos idênticos àqueles ocupados por homens nas mesmas empresas.

A partir disso, o presente estudo busca estabelecer, no que tange à proteção da mulher, uma relação entre o ordenamento jurídico brasileiro e a necessidade real das medidas protetivas nele existentes, de modo que estas não prejudiquem àquela e que o intuito de tais medidas seja cientificamente provado, quando se tratar de temas relacionados às condições biológicas, e socialmente demonstrado, quando se tratar de normas associadas ao arcabouço sócio-cultural.

## **2 Contexto histórico sobre o trabalho feminino**

Os primeiros registros sobre o trabalho da mulher dão-se ainda nas sociedades primitivas, quando os homens eram os responsáveis por caçar e pescar e as mulheres por colher os frutos. Na Antiguidade, o trabalho feminino destinava-se à produção de vestimentas, de modo que as mulheres tosquiavam ovelhas e teciam lã, além de trabalharem na ceifa do trigo e no preparo do pão.

Já na Idade Média, a mulher responsabilizava-se pelos trabalhos de tapeçaria, ourivesaria e vestuário. Do século X ao XIV, os homens começaram a ceder espaço às mulheres no mercado de trabalho, passando estas a exercerem funções como as de escritãs, médicas, professoras etc.. Contudo, os salários pagos a elas destoavam dos salários pagos aos homens.

A partir da Revolução Industrial, a mão de obra feminina e a das crianças e adolescentes foi muito requisitada em fábricas têxteis, em países como a França e a Inglaterra, sendo que tais atividades exigiam exaustivas jornadas de trabalho, contribuindo para uma pesada exploração da força de trabalho.

O trabalho da mulher foi uma das primeiras matérias que gerou preocupação por parte dos organismos internacionais, que visavam a tornar uniformes os custos operacionais e a evitar a concorrência desleal no mercado internacional.

A OIT - Organização Internacional do Trabalho teve grande influência na evolução da legislação brasileira no que toca ao trabalho da mulher, o que redundou na edição de várias normas de caráter protetivo.

A ação internacional incumbiu-se de proteger o trabalho da mulher sob dois aspectos: o primeiro rege toda a sua condição biológica, impondo proteção à gestação e ao bebê, restrições ao trabalho noturno e em locais insalubres e perigosos, a horas extras e ao carregamento de peso; o segundo trata do princípio da isonomia em relação ao homem, principalmente em se tratando de salários e igualdade de oportunidades.

Assim, com o poder de influência da OIT, o Brasil, em 1932, regulamentou pela primeira vez o trabalho feminino mediante o Decreto nº 21.417-A, estabelecendo que o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais deveria assegurar-lhe um descanso obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto. Esses períodos poderiam ser acrescidos de até duas semanas cada, caso fosse comprovada necessidade excepcional em atestados médicos. Durante esse afastamento era garantido um auxílio que correspondia à metade dos seus salários, de acordo com a média dos últimos seis meses, pagos pelas caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social e, na ausência destas, pelo empregador. O retorno ao trabalho após o tempo de afastamento permanecia garantido à empregada.

Ao longo do tempo, a proteção à mulher em nosso ordenamento jurídico ganhou cada vez mais espaço, sobretudo em razão da necessidade de adequação das normas à realidade.

Graças à promulgação da Constituição de 1988, foi ampliado o rol de direitos e garantias assegurados à mulher, possibilitando, assim, a sua real inserção no mundo do trabalho, uma vez que a sociedade atual não prescinde da força de trabalho feminina.

Com efeito, é notória a diferença entre a legislação em vigor na década de trinta e a atual, no que concerne à proteção da maternidade. Felizmente, o ordenamento jurídico pátrio aproxima-se cada vez mais de um patamar ideal no que diz respeito à matéria, em que pese ainda haja muito a ser feito e a evoluir.

### **3Proteção à maternidade**

#### **3.1 Licença maternidade e garantia de emprego**

Prevista na CLT e na Constituição Federal, a licença maternidade pode ser considerada um grande avanço na legislação brasileira sob o ponto de vista protetivo.



Tudo isso porque é garantida à gestante a possibilidade de afastamento do emprego por cento e vinte dias após o nascimento do bebê, para que possa dedicar-se aos primeiros cuidados e, principalmente, à amamentação. No caso de empresa cidadã (Lei 11.770/08), esse prazo pode ser estendido por até cento e oitenta dias.

Neste caso, pode-se observar que o direito protetivo tem como alvo mais a criança do que a mãe, uma vez que a importância do leite materno tem se evidenciado cada vez mais, revelando-se essencial para que o bebê cresça saudável e com os nutrientes principais para a sua formação desde o primeiro momento de vida.

Entretanto, apesar de toda essa visão moderna acerca da licença maternidade, em pleno século XXI ainda há pessoas que não conseguem vislumbrar a essencialidade desta medida, tanto para o bebê, quanto para a mãe. São levados em consideração fatores econômicos e os “prejuízos” advindos para a empresa com o afastamento temporário da empregada, argumentando-se contrariamente à concessão da licença.

Por isso, pode-se dizer que, muitas vezes, a maternidade torna-se uma barreira a mais que a mulher enfrenta no mercado de trabalho, em relação ao homem. Além de todo o preconceito arraigado na sociedade, há o fato de que, por mais presente que se faça um pai, as restrições sofridas por ele dificilmente se igualarão àquelas que se impõem à mulher. Até porque, como acima mencionado, o aleitamento, essencial nos primeiros meses de vida, só a mãe é capaz de fornecer, sendo impossível que o pai a substitua durante esse período.

Além disso, são incontáveis as situações em que a mulher, em entrevistas de emprego, depara-se com perguntas tendenciosas sobre a vontade de ser mãe ou não. Perguntas que quase sempre revelam onde o empregador quer chegar: não contratar mulheres recém casadas e/ou em idade fértil, com receio de possíveis ausências durante a gravidez, para exames e consultas médicas, assim como de possíveis afastamentos. Sem falar no fato de que muitas mães acabam deixando o emprego após o nascimento de seus bebês, por não terem com quem deixá-los ou até mesmo porque os custos de uma babá ou de uma creche são elevados, muitas vezes não se revelando viáveis. Essa resistência de muitos empregadores em contratar mulheres acaba evidenciando a discrepância entre os homens e as mulheres no mercado de trabalho.

A licença maternidade representa uma conquista tão importante no cenário da legislação brasileira que, recentemente, foi aprovado o projeto de lei que estende o afastamento de cento e vinte para cento e oitenta dias, intensificando o que tanto se prega acerca da proteção já comentada. O argumento para esta prorrogação é a orientação da OMS - Organização Mundial da Saúde e do Ministério da Saúde, no sentido de que os bebês que são amamentados com o leite materno até os seis meses de vida têm chances menores de contrair pneumonia e anemia. Ademais, também sob o ponto de vista econômico a prorrogação é recomendável, pois quanto mais saudáveis forem os filhos, mais dedicação os pais poderão ter ao trabalho.

Percebe-se, portanto, que é enganoso o pensamento de que o afastamento da mulher devido à gravidez seria algo prejudicial à economia e ao empregador. Muito

pelo contrário, o que se pretende é investir na população, para que a mesma apresente um quadro de vida saudável desde a infância.

Além da licença maternidade, para assegurar a proteção à gestante e ao bebê é prevista no art. 10, II, b, do ADCT e no art. 391 da CLT a garantia ao emprego. Assim, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a mulher não poderá ser dispensada. E essa garantia consubstancia outro entrave que a mulher enfrenta na busca pelo emprego.

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar:

Outro cuidado que o legislador constituinte teve ao garantir a estabilidade da gestante foi o de evitar que a mulher sofresse discriminação pelo estado em que se encontrava, evitando o desemprego numa fase em que o rendimento é extremamente necessário (DIREITO DO TRABALHO, 2016, p. 1145).

A estabilidade deve-se à discriminação que a mulher enfrenta devido ao seu estado gravídico. Trata-se de garantia relativamente recente, advinda da Constituição Federal. Antes de 1988, era possível a dispensa de mulheres grávidas. Com a promulgação da Constituição Cidadã, muitas conquistas foram efetivadas, não só para as mulheres, mas para a sociedade como um todo. Com efeito, a legislação tem se modernizado, trazendo garantias fundamentais, e os direitos protetivos às mulheres acompanham essa tendência. Tratam-se tais direitos, na verdade, de concretização de direitos fundamentais na vida de todos os brasileiros.

Outro ponto relevante no tocante à estabilidade da gestante é que, mesmo que a confirmação da gravidez se dê após a ruptura contratual, mas a data da concepção seja anterior a esta, terá a trabalhadora o direito à reintegração ou à indenização referente ao período posterior à confirmação. A possibilidade do pedido de indenização se dá quando houver desinteresse da obreira em retornar ao posto de trabalho ou já houver decorrido o tempo da garantia de emprego (até cinco meses após o parto), neste último caso em razão da demora do Judiciário na apreciação da demanda.

Pode-se dizer que a estabilidade da gestante no emprego, desde o momento da concepção da criança, é considerada uma responsabilidade objetiva do empregador, bastando a prova de que a trabalhadora se encontrava em estado gravídico no momento em que a relação contratual permanecia em vigor. Ou seja, basta estar grávida para que a mulher seja detentora da estabilidade no emprego, não sendo válida a alegação empresária de desconhecimento de tal fato.

A jurisprudência não diverge sobre o tema. Veja-se:

Ementa: ESTABILIDADE. GESTANTE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA.

A responsabilidade objetiva da empresa, relativamente à garantia de emprego da gestante, define-se pelo fato biologicamente objetivo da gravidez. E isso porque a norma constitucional tem por fim tutelar a maternidade resultante da concepção no curso do contrato, independentemente da possibilidade ou não de sua comunicação oportuna, tendo em vista a prevalência do interesse social que sobrepuja os interesses particulares do empregador e enseja a aquisição do direito, pela empregada, tão logo se confirme (e confirmar semanticamente difere de comunicar, providência a que o comando constitucional nem alude) a constatação laboratorial da gravidez.

TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO RO 973200908402008 SP 00973-2009-084-02-00-8 (TRT-2)

Ementa: ESTABILIDADE GESTANTE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. O ordenamento jurídico disciplinador da matéria concernente à estabilidade provisória da gestante contempla a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, por meio da qual basta a confirmação da gravidez no período de vigência do contrato de trabalho para assegurar o direito à estabilidade prevista no art. 10, II, b, do ADCT da CF/88. Pretendeu o legislador constitucional a proteção aos direitos do nascituro. Inteligência do item I da Súmula nº 244 do C. Tribunal Superior do Trabalho.

TST - EMBARGO EM RECURSO DE REVISTA E-RR 7768137920015045555 776813-79.2001.5.04.5555 (TST)

Ementa: RECURSO DE EMBARGOS. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DEMORA INJUSTIFICADA PARA AJUIZAR AÇÃO BUSCANDO GARANTIA DE EMPREGO, IMPOSSIBILIDADE DE SE PRESUMIR ABUSO DE DIREITO. INDENIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Não demonstrado o exercício abusivo do direito, já que sobre isso não há notícia nos autos, configura-se o direito da reclamante à indenização relativa à estabilidade provisória, nos termos como decidido pela C. Turma. A regra legal, contida no artigo 10, II, letra b, do ADCT, dispõe que é vedada a despedida da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O abuso de direito não se presume. Decorre ele da demonstração de que a parte utiliza o controle jurisdicional com o fim de, maliciosamente, retirar da outra parte a possibilidade de reparar, por outro meio, a lesão de direito ou a minorar seus efeitos. A demora injustificada para o ajuizamento da reclamação trabalhista não é motivação excludente da reparação do direito violado. A opção de uma das partes da relação jurídica em conduzir-se contrariamente à ordem jurídica atrai a ilicitude do ato praticado, provocando a lesão a um direito. Na ordem constitucional a finalidade da proteção à maternidade mais se dirige ao nascituro do que propriamente à mãe. Daí, objetivamente, não há que se perquirir culpa. O tempo decorrido entre a dispensa e a propositura da ação não revela abuso. Ao contrário, está a revelar a inércia; a negligência que, ao fim irá desaguar no interesse social da

segurança das relações jurídicas, consubstanciada no direito tornado incerto. Para tanto, a prescrição, o que não ocorreu no presente caso. Embargos conhecidos e desprovidos.

Por fim, tratar-se-á dos casos em que há um contrato de prazo determinado. Será possível a morte natural do contrato nestes casos, envolvendo uma gestante? A redação da Súmula 244 do TST é no sentido de que:

“A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea ‘b’ do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.”

Nota-se, portanto, que independentemente do tipo de contrato de trabalho, a trabalhadora que se encontra em estado gravídico terá a estabilidade de cinco meses após o parto previsto no ADCT, como forma principal de dar apoio ao nascituro, o principal tutelado nesta relação.

Entretanto, apesar de tudo o que foi exposto, caso a gestante venha a cometer falta grave na relação de emprego, poderá ser dispensada, já que é detentora de estabilidade relativa e uma vez que o ordenamento jurídico veda a dispensa arbitrária apenas, não abarcando a justa causa.

Vê-se que a legislação brasileira, acertadamente, protege principalmente o nascituro, abrangendo, assim, a gestante, que é o principal elo com o bebê. Sem esta proteção, haveria insegurança jurídica e a mulher estaria em condição de inferioridade em relação ao homem, vez que a maternidade é condição única e exclusivamente feminina. A mulher do século XXI não precisa abrir mão de sua carreira devido ao desejo de ser mãe: muito pelo contrário, ela consegue conciliar perfeitamente os dois papéis, graças às garantias constitucionais brasileiras, que proporcionam a igualdade material.

### **3.2 Lactante**

Além da licença-maternidade, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê outro tipo de proteção à criança recém-nascida: a possibilidade de dois descansos de trinta minutos cada para a mãe, durante a jornada de trabalho, para amamentação (artigo 396). Assim, até os seis meses de vida a legislação garante ao bebê a alimentação com o leite materno, mesmo que a mãe esteja em horário laboral. Esse período de seis meses pode ser ampliado caso o médico veja necessidade por parte da criança. Ressalta-se que os dois períodos de descanso são computados na jornada para todos os fins, não devendo haver descontos. São, portanto, considerados tempo de serviço. E essa garantia é estendida inclusive às mães que adotaram e que mesmo assim amamentem.

Assim como a licença-maternidade, a concessão desses intervalos para amamentar tem como foco a criança, visto que esta depende do leite materno, principalmente nos primeiros meses de vida, já que é seu único alimento e a substituição deste não proporciona os mesmos benefícios. Sendo assim, agiu corretamente o legislador ao impor ao empregador a obrigação de conceder esses intervalos à mulher, tendo em vista a saúde do bebê.

Por mais que essa medida seja vista por muitos como outro entrave enfrentado pelas mulheres ao buscar acesso ao mercado de trabalho, não há outro meio de proteger a criança, sujeito mais frágil entre todos os envolvidos. Então, a mulher acaba sendo a principal atingida, já que assegurar essa garantia aos pais de nada adiantaria, vez que não poderiam estes suprir a necessidade da criança de se alimentar com o leite materno.

Apesar da previsão legal, muitos empregadores não concedem às trabalhadoras o referido direito, o que dá ensejo à propositura de inúmeras ações na Justiça do Trabalho. Foi o que ocorreu, por exemplo, na Vara do Trabalho de Cataguases. Uma obreira ajuizou ação contra seu empregador pleiteando uma hora extra diária, sob a alegação de não ter usufruído dos intervalos para amamentar. A empresa se defendeu, afirmando que a trabalhadora não usufruiu dos intervalos por vontade própria. Entretanto, o sentenciante entendeu que a norma prevista no artigo 396 da CLT é de ordem pública e tem por intuito proteger a mãe e o bebê, de sorte que os intervalos suprimidos deveriam, sim, ser remunerados como horas extras. A empresa recorreu da decisão, mas o TRT-MG a manteve.

Por isso, por mais que se queira colocar a mulher em posição de isonomia com o homem, há casos em que as condições biológicas se apresentam como óbices intransponíveis. O próprio artigo 390 da CLT confirma isso, ao limitar o emprego de força física, pelas mulheres, a vinte quilos para trabalho contínuo e a vinte e cinco quilos para trabalho eventual. Tal determinação funda-se em condições físicas e biológicas, vez que a estrutura corporal dos homens é mais forte do que a das mulheres. E no caso da proteção à amamentação não é diferente.

O que se busca, nesses casos, é a igualdade material. Durante muito tempo, o que vigorou em nossa legislação foi a efetivação da igualdade formal. Esta igualdade garantia a todos tratamento igualitário perante a lei, sem distinção por sexo, idade, raça, cor e credo. Entretanto, não considerava as individualidades de cada ser, sendo insuficiente a sua aplicação, pois muitos permaneciam desfavorecidos. A igualdade formal, portanto, não alcança todos os indivíduos abrangidos pela relação jurídica, motivo pelo qual fez-se necessária a tomada de medidas que a todos envolvessem. Com isso, veio à tona a igualdade material, que visa a tratar os desiguais como desiguais, considerando as particularidades de cada um. Veja-se, a propósito, o entendimento de Marcelo Novelino:

A igualdade não deve ser confundida com homogeneidade. Nessa esteira, a lei pode e deve estabelecer distinções, uma vez que os indivíduos são diferentes em sua essência, devendo os iguais serem tratados igualmente e os desiguais

tratados desigualmente, de acordo com suas diferenças(DIREITO CONSTITUCIONAL, 2010).

Percebe-se que garantir à mulher e à criança direitos como licença-maternidade e intervalos para amamentação durante a jornada nada mais é do que assegurar a elas a igualdade material, já que a condição biológica da mãe jamais poderá ser equiparada à do pai. Portanto, a conduta do legislador mostra-se legítima e é mais do que necessária no âmbito da maternidade.

Caso não houvesse a aplicação da igualdade material aos direitos e garantias à maternidade, certamente, por todos serem iguais perante a lei, após o parto a mulher deveria voltar imediatamente ao trabalho; não daria ao recém-nascido os primeiros cuidados necessários; poderia ser arbitrariamente despedida, pois não existiria a garantia ao emprego, e teria que buscar outros meios de sustentar a si e ao bebê, sendo que o leite materno seria substituído por outro alimento incapaz de prover a todas as necessidades do bebê nos primeiros meses de vida. Sob este aspecto, portanto, não é razoável que haja alteração legislativa.

O que se deve buscar é a conscientização e a cultura de valorização do trabalho feminino, afastando-se a ideia de que tais medidas ocasionam prejuízos à economia e ao empregador.

### **3.3 Trabalho em locais insalubres**

Além da concessão da licença-maternidade, da garantia de emprego e de dois períodos de descanso diários para a amamentação, o legislador preocupou-se em limitar o trabalho de gestantes em ambientes insalubres. É considerado insalubre, segundo o Ministério do Trabalho, ambiente que submete o trabalhador a determinadas condições de calor, frio, ruído, exposição a agentes químicos e à radiação. O art. 394-A, I, da CLT prevê que a gestante que labora em local insalubre de grau máximo deverá ser necessariamente afastada deste local; o inciso II do mesmo artigo estabelece que a gestante que labora em locais de grau mínimo e médio de insalubridade deverá ser afastada caso presente atestado de médico de sua confiança, recomendando o seu afastamento durante a gestação, e o inciso III, também do mesmo artigo, dispõe sobre o afastamento, durante a lactação, da gestante que labora em locais de qualquer grau de insalubridade, caso seu médico de confiança assim recomende.

Veja-se que o trabalho insalubre em grau máximo é completamente vedado para gestantes. Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, houve a flexibilização da permanência dessas em locais de grau mínimo e médio de insalubridade, se não houver proibição médica. Tal alteração legislativa pode encontrar amparo nos argumentos de igualdade de gênero e na tentativa de evitar ao máximo que as empresas prefiram contratar homens a mulheres, em que pese não tenha retirado o caráter protetivo da norma, permanecendo a possibilidade de afastamento durante a

gestação ou a lactação, bastando para tanto um atestado de médico de confiança da própria mulher. Contudo, abriu-se a possibilidade de a mulher continuar trabalhando, durante a gestação, sujeita a agentes insalubres de grau médio ou mínimo, e, durante a lactação, sujeita a agentes insalubres de qualquer grau. Dessa forma, em tais circunstâncias a necessidade de afastamento passar a ser verificada no caso concreto.

A lei prevê, ainda, que, caso não haja outro local na empresa em que a gestante afastada possa exercer as suas atividades em ambiente salubre, a gravidez deverá ser considerada de risco e ensejará o pagamento do salário-maternidade durante todo o período de afastamento, nos termos da Lei 8.213/91.

Percebe-se que a alteração implementada pela Reforma Trabalhista propicia uma atuação maior da mulher no mercado de trabalho, já que limitou a restrição de trabalho da gestante e da lactante em locais insalubres de grau médio e mínimo aos casos em que de fato isto possa oferecer risco à mãe e ao bebê, fomentando a inserção da mulher nos postos de trabalho e diminuindo os prejuízos financeiros do empregador e a própria visão discriminatória deste no momento de escolher entre homens e mulheres para compor o seu quadro de empregados.

#### **4 Revista íntima**

Apesar de a licença-maternidade (tópico anteriormente abordado) ser aspecto da legislação brasileira que toca na diferenciação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, é óbvio que tal medida se faz extremamente necessária, tendo em vista as diferenças biológicas entre ambos. Contudo, no ordenamento jurídico pátrio há medidas protetivas que não deveriam existir apenas para pessoas do sexo feminino, vez que o bem jurídico tutelado é a dignidade da pessoa humana. Um bom exemplo a ser analisado é a proibição de revista íntima em mulheres.

A revista íntima consiste em coerção para se despir ou qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo. A vedação já mencionada consta do artigo 373-A da CLT, no capítulo dedicado à proteção da mulher. A proteção em comentário visa a impedir o abuso sexual, muitas vezes atrelado ao assédio que a mulher enfrenta em várias situações de seu cotidiano, principalmente no ambiente de trabalho, onde, devido à hierarquia, torna-se muito vulnerável.

Ainda que a mulher seja mais frágil no que tange à sua dignidade sexual, nada impede que a proibição de revistas íntimas seja estendida aos homens, com o intuito de minar condutas vexatórias e invasivas de privacidade por parte do empregador. Tanto é que os tribunais, de forma analógica, têm estendido a aplicação dessa norma aos homens. Veja-se:

Ementa: REVISTA ÍNTIMA. ILICITUDE. DANO MORAL CONFIGURADO. APLICAÇÃO A TODOS OS TRABALHADORES. HOMENS E MULHERES. ISONOMIA. O reconhecimento constitucional do direito à intimidade e à privacidade, enquanto esferas atreladas à personalidade do ser humano, impõe que seja aplicado o artigo 373-A, VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, a todos os trabalhadores, sem qualquer restrição normativa quanto ao gênero ou forma de vinculação ao sistema produtivo. A prática empresarial de fiscalização por meio de revista íntima é abusiva, acarretando grave ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade tanto da trabalhadora (art. 373-A, VI, da CLT), quanto do trabalhador, o que gera o dever de compensar o dano moral sofrido.

Registra-se que não se discute, aqui, a necessidade de proibição da revista íntima, mas, sim, a restrição da proibição apenas às trabalhadoras, o que acaba por configurar mais um obstáculo para a mulher no mercado de trabalho, já que a revista íntima dos homens estaria autorizada. A proibição em si se faz necessária e é eficaz, mas deve alcançar a todos. Felizmente, os tribunais têm decidido de forma a barrar o preconceito, em busca da igualdade material entre homens e mulheres na esfera trabalhista.

A mulher precisa contar com um ordenamento em que sejam asseguradas a ela condições de exercer a sua profissão livremente, sem barreiras desnecessárias que possam causar a preferência do empregador pela contratação de homens, em detrimento de mulheres, pelo simples fato de a legislação garantir a estas condições diferentes das daqueles. A legislação que cria impedimentos e obstáculos para que a mulher seja inserida no mercado de trabalho acaba por fomentar a sociedade machista em que se vive, na qual as diferenciações são baseadas em critérios meramente biológicos, sem justificativas plausíveis para a manutenção de um sistema ainda patriarcal.

Mas há que se reconhecer a evolução do ordenamento brasileiro, vez que a CLT data de 1943, época em que a sociedade era extremamente machista e sexista, e a mulher não tinha voz alguma. O que não se pode perder de vista é a necessidade de buscar cada vez mais a igualdade material entre os gêneros, com base em fundamentos que de fato proporcionem esta isonomia, não em argumentos infundados, infelizmente ainda arraigados na sociedade.

## **5 Trabalho aos domingos**

É assegurado pela Constituição Federal e pela CLT o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas a todos os trabalhadores (artigo 7º, XV, da CF, e artigo 67 da CLT). É preferencial que a concessão deste repouso seja aos domingos, de forma que, como a maioria das pessoas folga neste dia da semana, seja possível aos trabalhadores conviver com seus familiares e com seus amigos.

Todavia, muitas empresas, devido ao seu ramo de atividades, funcionam normalmente aos domingos, como padarias, *shopping centers* etc., o que torna impossível a concessão de folgas a todos os empregados em todos os domingos do



mês. Por isso, a Portaria 417, de 10 de junho de 1966, do Ministério do Trabalho, dispõe que as empresas legalmente autorizadas a funcionarem aos domingos devem organizar escalas de revezamento ou folgas, a fim de que, em um período máximo de sete semanas de trabalho, cada empregado goze de pelo menos um domingo de folga. Já no comércio, o empregado deverá ter no mínimo um domingo de folga a cada mês, segundo a Lei 11.603/2007. Mas a jurisprudência e a doutrina têm estipulado o mínimo de um domingo por mês como descanso, quer a atividade seja comercial, quer não seja.

No caso da trabalhadora mulher, a CLT tratou de cuidar da sua proteção no tocante ao trabalho aos domingos. Conforme artigo 386, a mulher deverá ter a cada mês, obrigatoriamente, dois descansos semanais remunerados que coincidam com o domingo. Não faz muito sentido conceder tal diferenciação à mulher neste caso.

Certo é que esse direito encontra óbice no artigo 5º da Carta Magna, *in verbis*:

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.

A adoção de tal medida contribui para afastar ainda mais o ideal de uma sociedade justa e igualitária entre homens e mulheres. Normas que, a pretexto de proteger a mulher, impõem tratamento injustificadamente diferenciado entre homens e mulheres, acabam por produzir efeitos contrários. Assim como a norma que proíbe a revista íntima nas trabalhadoras mulheres, sem fazer referência aos trabalhadores homens, a menor periodicidade assegurada às mulheres das folgas semanais coincidentes com domingos acaba por fazer com que os empregadores prefiram contratar trabalhadores homens, já que tal contratação se dá de forma mais facilitada e menos onerosa.

A mulher do século XXI já se mostrou forte o suficiente para acompanhar a modernização do mercado de trabalho e conquistar a sua independência, não necessitando de normas que mais a prejudicam do que a protegem. Por isso, a legislação deve acompanhar este ritmo e evoluir.

## **6 Intervalo de quinze minutos anteriores às horas extras**

Até a Reforma Trabalhista, a legislação impunha a obrigatoriedade de um descanso de quinze minutos para as mulheres que fossem cumprir horas extras (artigo 384 da CLT). Ou seja, após o cumprimento da jornada de trabalho, as mulheres deveriam ter um descanso de quinze minutos, para só então começar efetivamente o

horário extraordinário. A não concessão desse intervalo ensejava o seu pagamento como hora extra.

Tal norma era extremamente criticada por ferir o artigo 5º da Constituição Federal e discriminar a figura masculina, que não era abrangida por esse benefício. Em sede de recurso extraordinário, com repercussão geral conhecida sobre o tema, Luiz Fux, Ministro do STF, afirma que o dispositivo só poderia ser admitido nas atividades que demandassem esforço físico:

Aqui há efetivamente distinção entre homens e mulheres. Não sendo o caso, é uma proteção deficiente e uma violação da isonomia consagrar uma regra que dá tratamento diferenciado a homens e mulheres, que são iguais perante a lei.

O Relator Dias Toffoli afirma que a Constituição permite o tratamento diferenciado entre os gêneros, tendo em vista a resistência física da mulher e a jornada tanto no trabalho, quanto em casa, o que deve ser levado em consideração na interpretação da norma. Aduz, ainda, que tal dispositivo “trata de aspectos de evidente desigualdade de forma proporcional”.

Além do preconceito para ser contratada devido ao dispositivo em comento, financeiramente a mulher via-se prejudicada em relação ao homem, pois, entre um e outro, o empregador certamente escolheria este, ao qual não era necessário conceder o intervalo em questão, evidentemente com ônus menores para a empresa. De se ver quais eram as consequências disso...

Tal tema, enquanto a norma permanecia em vigor, deu ensejo a duas correntes: a positivista, segundo a qual a concessão do intervalo de quinze minutos às mulheres não feria o princípio da igualdade previsto na Constituição Federal, tendo em vista as condições biológicas diferenciadas do corpo humano feminino; e a ampliativa, segundo a qual o artigo 384 deveria abranger todos os trabalhadores, uma vez que o trabalho extraordinário é exaustivo para ambos os sexos. Desta forma, o dispositivo em comento não poderia ser considerado recepcionado pela Constituição de 1988.

Com a Reforma Trabalhista, foi revogado o artigo 384 da CLT, visando à modernização das relações de trabalho. Tal modificação encontra pleno respaldo em nosso ordenamento jurídico, mais precisamente no artigo 5º da Constituição Federal.

Após essa mudança, é possível crer que a legislação brasileira tem evoluído, ainda que lentamente, na busca por uma igualdade de fato entre os indivíduos. Não se pode manter, sem qualquer comprovação científica, a concepção de que a mulher ainda é o sexo frágil e de que o homem representa o padrão perante a sociedade.

## **7 A OIT e o trabalho feminino**

Apesar de alguns tímidos avanços em algumas regiões do planeta, milhões de mulheres estão perdendo terreno em sua busca por igualdade no mundo do trabalho, de acordo com um novo relatório elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como parte da Iniciativa do Centenário da OIT Mulheres no Trabalho. O relatório mostra os enormes desafios que as mulheres continuam a enfrentar para conseguir encontrar e manter empregos decentes.

O relatório "Mulheres no Trabalho: Tendências de 2016" examinou dados de até 178 países e conclui que a desigualdade entre homens e mulheres persiste em grande parte do mercado de trabalho global. Além do mais, o relatório mostra que, ao longo das duas últimas décadas, progressos significativos realizados pelas mulheres na educação não se traduziram em melhorias comparáveis nas suas posições de trabalho.

Em nível global, a disparidade de gênero com relação a empregos tem diminuído por apenas 0,6 pontos percentuais desde 1995, com uma relação emprego-população de 46 por cento para as mulheres e quase 72 por cento para os homens em 2015.

Em 2015, 586 milhões de mulheres trabalhavam por conta própria ou para uma família no planeta. Como em todo o mundo, a proporção das pessoas que trabalham para uma unidade domiciliar (trabalhadores membros da unidade domiciliar) diminuiu significativamente entre as mulheres (17 pontos percentuais nos últimos 20 anos) e, em menor medida, entre os homens (8,1 pontos percentuais). Portanto, a disparidade de gênero global no trabalho para unidades domiciliares é reduzida para 11 pontos percentuais.

Embora 52,1 por cento das mulheres e 51,2 por cento dos homens no mercado de trabalho sejam trabalhadores assalariados, isso por si só não constitui garantia de maior qualidade de emprego. Globalmente, 38 por cento das mulheres e 36 por cento dos homens com emprego assalariado não contribuem para a proteção social. As proporções para as mulheres atingem 63,2 por cento na África Subsaariana e 74,2 por cento no Sul da Ásia, onde o emprego informal é a forma dominante de emprego.

O relatório também fornece novos dados para até 100 países sobre as horas de trabalho remunerado e não remunerado e o acesso a proteção da maternidade e pensões.

As mulheres continuam trabalhando mais horas por dia do que os homens, tanto no trabalho remunerado quanto no não remunerado. Nos países de alta e de baixa renda, em média, as mulheres realizam pelo menos duas vezes e meia mais trabalho doméstico não remunerado e trabalho relacionado a cuidados do que os homens. Nas economias desenvolvidas, as mulheres empregadas (por conta própria ou com emprego assalariado) trabalham 8 horas e 9 minutos no trabalho remunerado e não remunerado, comparado a 7 horas e 36 minutos trabalhadas pelos homens. Nas economias em desenvolvimento, as mulheres no mercado de trabalho passam 9 horas e 20 minutos no trabalho remunerado e não remunerado, ao passo que os homens

gastam 8 horas e 7 minutos em tais trabalhos. A participação desequilibrada no trabalho não remunerado limita a capacidade das mulheres de aumentar as suas horas de trabalho remunerado, formal e assalariado. Como resultado, em todo o mundo, as mulheres, que representam menos de 40 por cento do emprego total, compõem 57 por cento daqueles que trabalham menos horas ou em regime de meio período.

Além disso, em mais de 100 países pesquisados, mais de um terço dos homens empregados (35,5 por cento) e mais de um quarto das mulheres empregadas (25,7 por cento) trabalham mais de 48 horas por semana. Isso também afeta a distribuição desigual entre homens e mulheres de trabalho não remunerado doméstico e trabalho relacionado a cuidados.

A desvantagem cumulativa enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho tem um impacto significativo em anos posteriores. Em termos de pensões, a cobertura (tanto a legal quanto a efetiva) é menor para as mulheres do que para os homens, deixando uma lacuna de gênero na cobertura da proteção social em geral. Globalmente, a proporção de mulheres acima da idade da aposentadoria que recebem uma pensão é, em média, 10,6 pontos percentuais menor que a de homens. Globalmente, as mulheres representam cerca de 65 por cento das pessoas acima da idade de aposentadoria (60-65 anos ou mais, de acordo com a legislação nacional na maioria dos países) sem qualquer pensão regular. Isso significa que cerca de 200 milhões de mulheres em idade avançada estão vivendo sem qualquer rendimento regular de uma pensão por velhice ou sobrevivência, em comparação com 115 milhões de homens.

## **8 Considerações finais**

É evidente que a parcela feminina no mercado de trabalho brasileiro é crescente nas últimas décadas e que a legislação muito colaborou para com essa realidade, mediante a adoção de medidas protecionistas.

Além disso, a mulher tem buscado a sua qualificação, para que enfrente uma barreira a menos no momento de obter um emprego.

Restou demonstrado que, por ser considerado o sexo frágil, o ordenamento jurídico brasileiro concede à mulher um protecionismo muito maior do que aquele que é assegurado ao sexo masculino, muitas vezes ensejando o preconceito dos empregadores, que se vêem desestimulados a contratar mulheres devido aos inúmeros direitos destas e às restrições aplicáveis a algumas situações.

O que se buscou neste trabalho foi analisar a real necessidade de certas normas, visto que muitas delas aumentam a discrepância entre os gêneros e poderiam muito bem ser extensivas ao sexo masculino, a fim de evitar o discurso de que a contratação de mulheres é muito mais onerosa para os empregadores.

O argumento de que as condições biológicas femininas influenciaram o legislador, com vistas à edição de algumas normas protetivas, muitas vezes é infundado cientificamente, sendo que, não raro, tem-se alcançado efeito contrário ao pretendido, ampliando a discriminação das mulheres no mercado de trabalho.

As críticas a algumas normas de caráter polêmico, como era o caso do revogado artigo 384 da CLT, que se referia ao intervalo de quinze minutos assegurado às mulheres antes da prestação de horas extras, não abarcam as normas que consagram a proteção à maternidade, já que, neste particular, é impossível comparar as mulheres aos homens, além do que a proteção ao nascituro é absolutamente indispensável.

O art. 5º, inciso I, da Constituição Federal preceitua o princípio da isonomia, preconizando a igualdade de todos sem qualquer tipo de distinção. Condições como a maternidade jamais devem consubstanciar bloqueios para que a mulher possa crescer profissionalmente.

Diante de todo o exposto, conclui-se que o ordenamento jurídico brasileiro encontra-se em fase de evolução no que tange aos direitos trabalhistas que envolvem as mulheres, mas, ainda assim, faz-se necessária a adequação de alguns dispositivos, para que a legislação não seja um obstáculo a mais a ser enfrentado por todas elas.

## 9 Referências Bibliográficas

BRASIL. CLT (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, Senado, 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1988.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12ª. ed. Rio de Janeiro: Método, 2016. 1349 p.

DE BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª. ed. São Paulo: LTR, 2010. 1392 p.

FEDERAL, Supremo Tribunal. **Intervalo de 15 minutos para mulheres antes de hora extra é compatível com a Constituição**. 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=280715>>. Acesso em: 06 maio 2018.

FRANCO, Marcella Fontes. **A isonomia entre homens e mulheres e a constitucionalidade do artigo 384 da CLT**. 2017. 26 p. Artigo (Graduação em direito)- Faculdade de Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/6222/1/marcellafontesfranco.pdf>>. Acesso em: 14 maio 2018.

FRANZESE, Eraldo Aurélio. **Mulher tem direito ao descanso em dia de domingo pelo menos a cada 15 dias**. 2016. Disponível em: <<http://blogs.atribuna.com.br/direitodotrabalho/2016/05/mulher-tem-direito-ao-descanso-em-dia-de-domingo-pelo-menos-a-cada-15-dias/>>. Acesso em: 05 maio 2018.

HIGA, Flávio da Costa. VIEIRA, Regina Stela. **Proteção ou discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher**. São Paulo: LTr, 2015.

MELO, Geraldo Magela. **Paridade de gênero e as relações laborais para além do mero discurso**. São Paulo, LTr, 2015.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 4ª. ed.rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

**OIT: participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens**. 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>>. Acesso em: 25 jun. 2018.

SILVA, Carolina Dias. **Igualdade formal x igualdade material: a busca pela efetivação da isonomia**. 2017. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,igualdade-formal-x-igualdade-material-a-busca-pela-efetivacao-da-isonomia,57812.html>>. Acesso em: 05 maio 2018.

SOARES, Marcele Carine. **Anotações sobre a igualdade de gênero no direito do trabalho: perspectiva brasileira**. São Paulo: LTr, 2015.

TRABALHISTA, Guia. **EMPREGADA MÃE TEM DIREITO A PAUSAS INTERCALADAS PARA AMAMENTAR SEU FILHO** . 2018. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/trab/4trabalhista310811.htm>>. Acesso em: 05 maio 2018.