

DIREITO DO TRABALHO PARA A MULHER

**Um estudo com os
direitos das mulheres e
50 questões
comentadas.**

Prof. Gleibe Pretti

2021

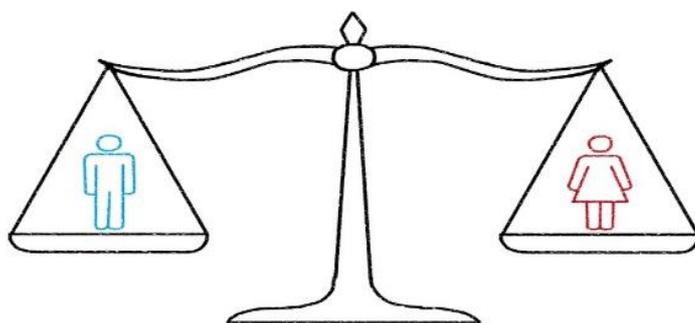
1- Proteção ao Trabalho da Mulher

A CLT, contém uma seção específica que trata das normas especiais de tutela do trabalho da mulher a partir de seu art.372, várias previsões nas quais assegura a mulher ao seu livre acesso ao mercado de trabalho e sua proteção jurídica onde advém diversas vedações como por exemplo, a proibição do empregador considerar sexo, idade, cor, raça para fins de remuneração ou até exigir atestado gravídico para admissão no emprego. Diante da nova perspectiva trabalhista, a proteção ao trabalho da mulher, sofreu impactos da reforma.

No entanto, se propõe a fazer uma análise de como era tratado a proteção do trabalho da mulher antes da Reforma trabalhista e após a Reforma. Demonstrar as principais modificações trazidas em relação a intervalos, jornadas, trabalhos em locais insalubres. Bem como esclarecer as consequências jurídicas e fáticas que ocorreram com tais mudanças no cenário trabalhista.

O presente estudo tem como objetivo, relatar e comparar as normas protetoras

ao trabalho da mulher, a partir da CLT de 1943 com a Reforma Trabalhista de 2017. Visando atingir tais objetivos, se utilizará o método indutivo. E por meio desta, fundamentou-se em analisar legislações, notícias publicadas em jornais eletrônicos, artigos científicos publicados na internet e julgamentos dos tribunais superiores.



1.1 A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER ANTES DA LEI 13.467/2017

Desde os proêmios da história a mulher sempre foi tratada como um ser inferior ao homem, principalmente no que engloba questões salariais e sobre jornadas de trabalho, isso se intensificou

a partir da Revolução Industrial (1760), onde o trabalho feminino era explorado em jornadas exorbitantes, com salários inferiores aos dos homens, inclusive exercendo as mesmas funções, onde vale ressaltar também as péssimas condições de trabalho em que eram expostas sem quaisquer direitos e garantias.

O trabalho feminino era definido como trabalho de “meias-forças”, ou seja menor, inferior e abaixo do trabalho masculino, o que resultava numa discriminação e uma opressão da massa trabalhadora feminina, que recebia menos e trabalhava nas mesmas funções que os homens e na qual não possuía nenhuma força reivindicatória em prol dos seus direitos como cidadãs. Como pode ser observado no fragmento a seguir:

“A completar o quadro, era usual a utilização das chamadas “meias-forças”, ou seja, trabalho do menor, trabalho da mulher, cuja remuneração era ainda inferior à do trabalhador maior, do sexo masculino. A consequência foi o aviltamento

**das condições de trabalho”
(SOUZA; CARNEIRO,2008)**

No entanto, outro viés se desdobra a partir da Revolução Francesa (1789), onde surge ideais de igualdade, fraternidade e liberdade, ideias iluministas começam a influenciar toda a sociedade Francesa que se expande por todo o mundo com o passar dos anos. A partir de tais ideais, veio à tona a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, na qual influenciou diversos movimentos sociais e que também ensejou a criação de diversas normas trazidas pela CF/88.

No Brasil, a primeira Constituição a tratar dos direitos das mulheres expressamente no que tange trabalho, a não discriminação de sexo, etnia, cor, foi a de 1934. O texto constitucional trouxe diversas garantias nunca anteriormente asseguradas as mulheres, abrangendo igualdade de salários entre homens e mulheres e proibindo o trabalho de gestantes em locais insalubres. Ou seja, a Constituição de 1934 foi um verdadeiro marco em relação aos avanços das normas protetoras da mulher, preconizando direitos fundamentais.

A partir da influência de Organismos Internacionais a legislação Brasileira foi aprimorando e evoluindo no que concerne à expansão de uma gama de direitos e garantias das mulheres, como por exemplo a Convenção nº3 OIT (Organização Internacional do Trabalho) de 1934, que tinha como tema o emprego das mulheres antes e depois do parto. Segue abaixo alguns artigos da Convenção em destaque:

ARTIGO 2º Para a aplicação da presente Convenção, o termo "mulher" designa toda a pessoa do sexo feminino, qualquer que seja a idade ou a nacionalidade, casada ou não, e o termo "filho" designa, todo o filho, legítimo ou não.

A partir do artigo citado acima, podemos analisar que a mulher começa a ter um tipo de tratamento diferenciado, pois, tal menção era muito clara ao afirmar que independente se a mulher for casada ou não, de qualquer nacionalidade e idade, ela possuirá as mesmas garantias. Doravante, o artigo 3º alcança o tema da licença após o parto, que seria de seis semanas, assegurando ainda o direito de indenização suficiente para subsistência

do filho no período de afastamento. E para as mulheres que estivessem no período de lactação, o direito a dois intervalos intrajornada de meia hora cada para amamentação. Segue as menções:

ARTIGO 3º Em todos os estabelecimentos industriais ou comerciais, públicos ou privados, ou nas suas dependências, com exceção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma família, uma mulher:

a) não será autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas, depois do parto;

b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exibição de um atestado médico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas;

c) receberá, durante todo o período em que permanecer ausente, em virtude dos parágrafos (a) e (b), uma indenização, de higiene; a referida indenização, cujo total exato será fixado pela autoridade competente em cada país, terá dotada pelos fundos públicos ou satisfeita por meio de um sistema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de

um médico ou de uma parteira. Nenhum erro, da parte do médico ou da parteira, no cálculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indenização, a qual tem direito a contar da data do atestado médico até aquela em que se produzir o parto;

d) terá direito em todos os casos, de amamentar o filho, duas folgas de meia hora que lhe permitam o aleitamento.

Adiante, no artigo 4º, demonstra-se o direito de a mulher não ser dispensada pelo empregador no período em que deve ser afastada das atividades laborais por conta da gravidez ou de doença provada por atestado médico que aponte como causa o resultado da gestação ou parto e que reduza sua capacidade laborativa.

ARTIGO 4º No caso em que uma mulher se ausente do trabalho em virtude dos parágrafos (a) e (b) do artigo 3º da presente Convenção ou dele se afaste, por um período mais longo, depois de uma doença provada por atestado médico, como resultado da gravidez ou do parto, e que a reduza a incapacidade de voltar ao trabalho, será ilegal, para o seu patrão, até que a sua ausência tenha

atingido uma duração máxima, fixada pela autoridade competente de cada país, notificar à sua, dispensa, durante a referida ausência ou em uma data tal que, produzindo-se o prévio expire o prazo no decurso da, essência acima mencionada.

Por sua vez, o Decreto-Lei N°2548 DE 1940, trouxe uma disposição na qual contemplava diferença salarial entre obreiros do sexo feminino e masculino, no percentual de 10% sobre o salário mínimo sob a justificativa de que as medidas utilizadas para segurança e higiene no trabalho já oneravam o trabalho feminino, ou seja, trazia um maior gasto para o empregador, uma justificativa pautada na discriminação pelo sexo. Diante a Convenção n. 4 da OIT de 1937, incorporada posteriormente no Decreto-Lei N°2548 de 40, proibia o trabalho noturno das mulheres, com exceção a aquelas que trabalhavam apenas com membros de sua família, ou seja, mais uma vez condicionando o trabalho da mulher à aceitação do marido.

Posteriormente, na Constituição de 1946, foi consolidada a proibição de diferenças

salariais por questões de raça, idade, sexo, nacionalidade ou estado civil. Ou seja, mais um avanço em questões garantistas, as mulheres que antes eram tratadas como seres não possuidoras de direitos e que não possuía capacidade plena de forma alguma. O que só veio mudar a partir da Lei nº 4.121 de 1962, o Estatuto da Mulher Casada estabeleceu que não havia mais obrigatoriedade de a mulher ter autorização do marido para trabalhar, bem como receber heranças e comprar imóveis.

Avante, na Constituição atual de 1988, celebra-se principalmente o **princípio da dignidade da pessoa humana**, na qual veda a distinção entre pessoas do sexo feminino e masculino, afirmando todos serem passíveis de ter uma vida digna, na qualidade de seres humanos. Além das garantias estendidas aos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, a CF/88 assegura a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante objetivos específicos como a proibição de diferenças salariais por motivo de sexo, idade ou estado civil e ainda concede licença à gestante a serem gozadas por 120 dias após o parto sem o prejuízo da sua respectiva remuneração.

Sobre a perspectiva da atual constituinte, o livro "Os Direitos das mulheres na legislação Brasileira Pós Constituinte", declara: "Quanto aos direitos das mulheres, a CF/88 foi um marco, pela consideração de homens e mulheres iguais em direitos e obrigações (art. 5º, I). A Constituição acolheu a ampla maioria das demandas dos movimentos de mulheres e é uma das mais avançadas no mundo."

O trabalho é considerado um direito social e está amplamente assegurado no Art.6º da CF/88, já no Art.7º XXX da CLT de 1943, a legislação celetista reafirma o texto constitucional que proíbe diferenciação de salários e de critérios discriminatórios de admissão por motivos de sexo, cor, idade ou estado civil e motivos específicos trazidos no livro citado acima de autoria do Centro Feminista de estudos e assessoria (2006), segue o trecho:

A CF/88 proibiu a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX e CLT/1943, art. 5º). Devido à grande discriminação e abusos cometidos contra as mulheres no

mercado de trabalho, Legislação posterior proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei 9.029/1995). Posteriormente, foi sancionada legislação inserindo regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho na CLT (Lei 9.799/1999). Foi retirada, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a expressão "aborto criminoso" (Lei 8.921/1994) em referência a redução dos dias de férias motivada pelo licenciamento compulsório da trabalhadora por motivo de aborto (Art. 131, II). Entretanto, na Seção V – Da Proteção à Maternidade, ainda consta a expressão "aborto não criminoso" (Art. 395) quando se refere ao repouso remunerado e ao direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Diante do avanço e da força da Constituição de 1988, cabe a análise das normas específicas de Direito do Trabalho, que ganhou força com o advento da CLT em 1943, na qual reforçou e reafirmou com clareza a proteção ao trabalho da mulher, trazendo

normas que buscaram amparar as empregadas de forma a contemplar e abranger sua segurança e saúde no ambiente laboral.

Antes de adentrar nas normas atuais de proteção ao trabalho da mulher de forma mais nítida e extensiva é necessário analisar as disposições revogadas pela lei 13.467/2017. O cenário do trabalho da mulher no geral sofreu diversas modificações no que tange, jornada de trabalho, intervalos e trabalho em locais insalubres, principalmente.

A reforma trabalhista revogou o artigo que tratava sobre o intervalo de 15 minutos da qual a mulher usufruía antes de iniciar a jornada extraordinária. No caso, o empregador era obrigado segundo o Art. 384 da CLT de 1943, a conceder uma pausa de quinze minutos antes do início da prorrogação da jornada diária de trabalho.

A CLT preceituava: “Art. 384 – Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.” Segundo o advogado Carlos Modanês em

seu artigo “Obrigatoriedade do descanso de 15 minutos para mulheres antes do início da jornada extraordinária”, essa concessão seria devida em prol da saúde e integridade da empregada, que era um benefício a segurança e higiene da mulher.

Tal norma jurídica foi objeto de várias jurisprudências do TST entre os anos de 2014/2015, sob o argumento de que estava sendo violado o princípio da isonomia, pacificando, no entanto, que era constitucional tal intervalo, sob o argumento da recepção pela CF/88. Observa-se os julgados pertinentes a tal discussão:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE HORAS EXTRAORDINÁRIAS. INTERVALO INTRAJORNADA.

ARTIGO 384 DA CLT. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER.

PROVIMENTO. Por disciplina judiciária, curvo-me ao entendimento do Tribunal Pleno desta Corte que, reconhecendo a constitucionalidade do artigo 384 da CLT de que trata do intervalo de 15 minutos garantido às mulheres trabalhadoras antes da

prestação de horas extraordinárias, considerou que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade entre homens e mulheres contido no artigo 5º, I, da Constituição Federal. Desse modo, não sendo concedido o referido intervalo, são devidas horas extraordinárias a ele pertinentes. Precedentes desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. A (TST – ARR: 5320920135150120, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 11/02/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015).

ARTIGO 384 DA CLT. INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA MULHERES ANTES DO LABOR EM SOBREJORNADA NÃO GOZADO. PAGAMENTO COMO HORAS EXTRAS. ARTIGO 71, § 4º, DA CLT.

Esta Corte possui entendimento pacificado de que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, conforme sedimentado no julgamento do Processo nº TST-IIN-RR- 1.540/2005-046,12-00.5, ocorrido na sessão do Tribunal Pleno em 17/11/2008. Homens e mulheres, embora iguais em direitos e obrigações, diferenciam-se em alguns pontos, a

exemplo do aspecto fisiológico, merecendo, assim, a mulher um tratamento distinto quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas ocasiões em que presta horas extras, motivo por que são devidas como extras as horas decorrentes da não concessão do intervalo previsto no artigo 384 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 2683320125090010, Data de Julgamento: 18/05/2015, Data de Publicação: DEJT 05/06/2015).

O empregador que não respeitasse tal imposição legal, seria obrigado a indenizar a empregada sobre os intervalos suprimidos como hora extra incidindo nos reflexos resilitórios. O que gerava uma certa imperiosidade na norma analisada em questão.

Para a advogada Claudia Abdul Ahad em seu artigo: "Reforma Trabalhista e seus impactos no trabalho da mulher", o motivo de existir tal legislação obrigando o empregador a conceder o intervalo de quinze minutos para a empregada antes do início das horas extras era por que na época do advento da CLT, as mulheres necessitavam de autorização dos maridos

para continuar no trabalho após a jornada normal.

Outro ponto muito importante a ser destacado é que antes da reforma trabalhista era obrigatório o afastamento da mulher do ambiente de trabalho insalubre enquanto durasse o período gestacional e a lactação, pois visava garantir segurança a saúde da mãe(empregada) e do seu filho, conseqüentemente.

No entanto, o afastamento laboral da mulher grávida ou lactante se daria automaticamente da comunicação da gravidez pela empregada ao empregador, independentemente do nível da insalubridade do ambiente de trabalho. Ou seja, tal artigo visava não só proteger a saúde da mulher, mas proteção a integridade física do feto em desenvolvimento.

Dentre os direitos assegurados à mulher, como forma de resguardar sua igualdade e prevenir práticas discriminatórias por parte do empregador, o legislador celetista trouxe tais medidas como amparo para segurança e trabalho da

mulher. Que foram modificados pela Reforma Trabalhista de 2017.

A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER COM O ADVENTO DA LEI N° 13.467/2017

As diretrizes pré-reforma trabalhista convergiam necessariamente para a integral proteção à saúde da mulher, e conseqüentemente a preservação da saúde e vida do bebê, no que tange as normas de proibição do trabalho insalubre para grávidas e lactantes, tendo em vista que a exposição de substâncias da mulher no período de gestação e amamentação tem consequência direta e influi na saúde e desenvolvimento do feto e bebê.

Para apenas evidenciar didaticamente o que seria atividades insalubres, a legislação trabalhista traz uma conceituação em seu art. 189 da CLT:

“São consideradas atividades ou operações insalubre, aquelas que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima

dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.”

Anteriormente à reforma, era proibido de qualquer forma o trabalho da gestante e lactante em locais de trabalho que apresentasse qualquer nível de insalubridade. Com o advento da Lei Nº 13167/2017, alterou-se tal cenário completamente. Com a mudança do Art. 394-A da CLT, subordinando apenas o afastamento imediato da mulher grávida ou que estava em período de amamentação das atividades insalubres em grau máximo.

No entanto, ficou permitido pelo novo texto de lei, a realização do trabalho da gestante ou lactante em locais onde caracterizava-se o grau mínimo e médio de insalubridade, condicionando apenas, a apresentação de um mero atestado emitido por médico de confiança da trabalhadora, permitindo sua presença no trabalho. Dessa forma, determinou o artigo reformista:

“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).”