



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÕES
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
PROJETO DE TRABALHO DE CURSO II

PROTEÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

ORIENTANDA: EMANUELLA FREITAS SOARES

ORIENTADORA: PROF. MS. CARMEN DA SILVA MARTINS

GOIÂNIA

2022

EMANUELLA FREITAS SOARES

PROTEÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Projeto de Monografia Jurídica apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Prof.^a. Orientadora: Ms. Carmen da Silva Martins.

GOIÂNIA

2022

A Proteção da Mulher no Ambiente de Trabalho

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a : Ms. Carmen da Silva Martins

Examinador (a) convidado (a): Prof. (a): Isaac Cardoso

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me dar a oportunidade de ter chegado até aqui, me propiciando com bons momentos. Foram tantas lutas, momentos jamais imaginados em uma era que o COVID-19 tomou conta, mas que Deus abençoou cada momento.

Sou grata pela vida do meu pai e da minha mãe que deram o máximo de si para me dar essa oportunidade de estudar e me sinto feliz por estar alcançando esse sonho tão almejado por eles. Sempre me apoiaram, e estiveram ao meu lado, são meus maiores exemplos. Espero poder retribuí-los!

Agradeço a meu namorado também por sempre me incentivar, me apoiar e ajudar quando precisei, e ao meu companheiro de estudos o meu cachorro Flick.

Ficam meus singelos agradecimentos a todos professores, pois são a base da educação e tem um dos maiores dons, o do ensinamento!

RESUMO

Palavras-chave: Discriminação, Mulher, Proteção, Trabalho.

O foco dessa monografia é ter uma breve demonstração e desenvoltura doutrinária e jurisprudencial, desde a história antiga até dos dias atuais dos direitos e da discriminação da mulher no ambiente de trabalho.

Trata-se de um tema bastante discutível e abrasivo, pois estamos em século que não se é mais um tabu a mulher trabalhar fora de casa e mesmo assim se vivencia preconceitos. Tendo esse tema bastante relevância em palcos de discussão de direitos de igualdade, proteção as mulheres, direitos exclusivos as mulheres grávidas, em puerpérios e períodos de amamentação, na ampliação do mercado de trabalho para mulher.

Entretanto, o trabalho discorre sobre os direitos que asseguram as mulheres e que foram conquistados por elas no decorrer do tempo, e quais foram os campos de trabalho que já mais foram imaginados e atualmente as mulheres são essenciais nessas áreas tendo a busca pela igualdade de salário, o amparo pela legislação em decorrência da proteção profissional e o respeito no ambiente de trabalho voltado para elas.

ABSTRACT

Keywords: Woman, Protection, Work.

The focus of this monograph is having a brief demonstration and doctrinal and jurisprudential resourcefulness, from the begging of history to the present day of women's rights and discrimination in the work's world.

This is a very debatable and abrasive topic, because we are in a century that it is no longer a taboo for women to work outside the home and still experience prejudices. Having this theme very relevant in stages of discussion of equality rights, protection of women, exclusive rights of pregnant women, in puerperiums and periods of breastfeeding, in the expansion of the labor market for women.

However, the work discusses the rights that ensure women and that have been conquered by them over time, and what were the fields of work that have already been most imagined and currently women are essential in these areas with the search for equal pay, support for legislation as a result of professional protection and respect in the work environment focused on them.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
-------------------------	----------

CAPÍTULO I

1 INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

1.1 Revoluções Industriais.....	9
1.2 Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho	10

CAPÍTULO II

2 CONTRATO DE TRABALHO

2.1 Empregado e Empregador.....	13
2.2 Princípios da Proteção.....	18
2.2.1 Subprincípio “Indubio pro Operário”.	19
2.2.2 Subprincípio da Aplicação da Norma mais favorável.....	20
2.2.3 Da Aplicação da Condição mais benéfica ao trabalhador.....	20
2.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	22
2.4 Princípio da Primazia da Realidade	22
2.5 Princípio da Não Discriminação	23

CAPÍTULO III

3 DIREITOS E GARANTIAS

3.1 Direitos e Garantias fundamentais.....	25
3.2 Equiparações Salariais	27
3.3 Remuneração	28
3.4 Aviso Prévio	29
3.5 Jornada de Trabalho.....	30
3.5.1 Período de Descanso	32

CAPÍTULO IV

4 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

4.1 Condutas e Formas discriminatórias.....	34
4.2 Proteções do Trabalho da Mulher na Legislação Brasileira	38

5 Conclusão	40
--------------------------	-----------

6 Referências Bibliográficas.....	41
--	-----------

INTRODUÇÃO

Este trabalho traz informações das discriminações enfrentadas pelas mulheres no decorrer das décadas, para se posicionarem no ambiente de trabalho, conquistando assim sua desenvoltura e a devida proteção.

O capítulo I disserta como foi a inserção das mulheres no ambiente de trabalho em plena Revolução Industrial, quando houve escassez da mão-de-obra devida as guerras, surgindo assim oportunidade das mulheres se ingressarem ao trabalho, mesmo que fosse um serviço pesado e que não houve uma remuneração compatível.

Em seguida o Capítulo II, entra no quesito da relação de empregado e empregador e seus princípios trabalhistas, sendo mais objetivo nos requisitos necessários para o contrato de trabalho e no que pode ser assegurado tanto pela parte contratante, quanto pelo contratado.

Logo mais, o Capítulo III dispõe sobre os Direitos e Garantias, no qual discorre sobre os direitos e garantias tendo como foco as mulheres, podendo observar se há mais igualdade entre remuneração, jornada de trabalho, descanso em relação aos homens, tendo em conta se há na prática o princípio da isonomia e da igualdade na atualidade do trabalho contemporâneo.

Entretanto, por fim é tratada a questão da Discriminação da Mulher no Ambiente de Trabalho, discorre sobre os maiores gatilhos de assédios que as mulheres vivenciam por causa do seu gênero no ambiente de trabalho. Mas neste capítulo é abordado as proteções garantidas as mulheres pela legislação brasileira, as quais foram conquistadas lentamente devida a complexa luta das mulheres com a quebra de tabu do trabalho feminino, mas que hoje encorajam outras mulheres a poderem prestar serviço, oferecem mão-de-obra, pois há proteção para aquelas mulheres que trabalham. Houve grandes evoluções e direitos garantidos conquistados pelas mulheres!

CAPÍTULO I

INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

1.1) REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

Conhecido como um período de desenvolvimento tecnológico e que foi iniciado na Inglaterra, a Revolução Industrial se deu no início da metade do século XVII, foi nomeada assim por transformar em boa parte do mundo o modo de produção com tecnologia, deixando de lado o trabalho manufatureiro e adquirindo a produção mecanizada.

Entretanto, a Revolução Industrial se subdividiu em fases. Tendo por si o final do século XVIII início do século XIX adquiriu-se as empresas as máquinas à vapor nas indústrias têxtil e nas locomotivas. A segunda Revolução Francesa iniciou no final do século XIX, foi a etapa da Revolução a qual se expandiu pelo mundo o conhecimento tecnológico, o uso da energia hidroelétrica e do petróleo, sendo responsável pelo capitalismo e gerando a desvalorização da mão de obra, e introduzindo a mulher ao mercado de trabalho, tendo também a burguesia nessa época a classe dominante. A Terceira Revolução Indústria iniciou-se em meados do século XX, no período Pós-Segunda Guerra Mundial, foi caracterizada pela alta tecnologia, voltada aos meios eletrônicos, informática e aos conhecimentos científicos, dando início também a globalização.

Para Mauricio Dobb, a revolução industrial, chamou a atenção para as periodizações construídas sobre a industrialização, pois, elas trazem em si risco de centralizar a Revolução Industrial nas transformações mecânicas realizados na estrutura de produção deixando de relacioná-la com as transformações sociais, políticas e ideológicas que estão umbilicalmente ligadas. (DOBB, 1988).

A quarta etapa da Revolução Industrial, foi denominada como Revolução 4.0, o termo surgiu na feira de Hannover em 2011, na Alemanha. Sendo Klaus Schwab o fundador do Fórum Econômico Mundial em 2016. Tendo essa quarta a utilização de máquinas mais inteligentes com capacidade de processar dados e encontrar soluções, automaticamente, tendo um grande avanço a nanotecnologia, energia renovável e a computação quântica.

Portanto para Klaus Schwab (2011), "A Quarta Revolução Industrial gera um mundo no que os sistemas de fabricação virtuais e físicos cooperam entre si de uma maneira flexível a nível global".

No Brasil, de modo geral a Revolução Industrial foi de forma tardia, pois ainda era colônia de Portugal, mas teve reflexos positivos, assim que teve ótima desenvoltura e aceleração a partir de 1930.

1.2) INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A imagem que se tem das mulheres independentemente da época, é que seus afazeres sempre seriam relacionados aos deveres de casa, cuidar dos filhos, preparar as refeições. Dando a entender que quem deveria prestar o serviço fora de casa na missão de sustentar a família sempre seria os homens, gerando esse preconceito com a mulher que trabalhava fora de casa.

Porém com o início da 1ª Guerra Mundial na metade do século XIX, os homens foram encaminhados para defenderem suas pátrias por esse motivo às mulheres ficaram responsáveis a sustentarem seus lares. Deixando assim, o velho e tradicional papel de dona de casa, passando a trabalhar nas indústrias na época da segunda Revolução Industrial.

A introdução da mulher no mercado de trabalho se deu com a I e II Guerra Mundial (1914 – 1918 e 1939 – 1945), quando os homens iam para as batalhas e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho (LESKINEN, 2004).

Tendo como foco o avanço do empoderamento feminino como mão de obra qualificada, cabe citar Olympe de Gouges, ativista feminina, autora da Declaração dos Direitos da Mulher, sendo uma das primeiras mulheres no mundo a se lançar nas arenas públicas, reivindicando os mesmos direitos dos homens para as mulheres e ao direito ao voto por parte das mulheres, no auge da Revolução Francesa em 1789 a 1799 sendo a favor da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Devido a grandes pronunciamentos de suas ideias numa época tão opressora com as mulheres Olympe de Gouges, foi condenada à morte em plena Revolução Francesa.

As mulheres encorajadas a aceitarem os empregos, com o fortalecimento da Revolução Industrial no final do século XVIII gerou transformações avassaladoras no âmbito internacional da economia e cultura. Mesmo sendo um avanço a conquista das mulheres para trabalharem nas indústrias, a situação onde elas prestavam os serviços se dava em condições insalubres e perigosas, recebendo

salários baixos, fora de cogitação e sendo obrigadas a aceitarem jornadas de trabalho elevadas, chegando a trabalharem até 16 horas diárias.

A Revolução Industrial foi um dos períodos mais drásticos para a exploração do trabalho, ou seja, dos trabalhadores. Período este marcado por um desenvolvimento fundado na superexploração generalizada de homens, mulheres e crianças, marcado pela crueldade, que, como diz Thompson (1987, p. 224)

Para Araújo (2002), a inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu progressivamente entre as décadas de 1920 e 1980, ao lado dos processos de industrialização e de urbanização da sociedade brasileira. Neste período um bom número de mulheres ocupa posições não qualificadas, com vínculo empregatício e condições de trabalho precários, mal remuneradas e sem proteção social.

Um marco histórico almejado pelas mulheres operárias se deu no dia 8 de março em 1857 em Nova Iorque, Estados Unidos. As mulheres manifestavam na fábrica de tecido conhecida como Triangle Shirtwaist, elas reivindicavam a redução da jornada de trabalho que era de 16 horas para 10 horas de trabalho, a equiparação salarial e ao respeito no ambiente de trabalho. Esse pronunciamento feminino resultou em total repressão e intolerância, sendo essas mulheres trancadas dentro da fábrica e logo em seguida o prédio foi incendiado, gerando a morte de 130 mulheres carbonizadas. Desde então, foi decidido pela ONU (Organização das Nações Unidas), em uma conferência em 1910, que o dia 08 de março fosse marcado como o “Dia Internacional da Mulher”, em homenagem as mulheres vítimas desse atentado, sendo então a data oficializada pela ONU em 1975.

No Brasil a Inserção da mulher no mercado de trabalho avançou na Revolução de 1930, tendo o Brasil como presidente Getúlio Vargas, governa o qual deu início aos direitos trabalhistas. Diversas conquistas importantes foram alcançadas na então denominada Era Vargas e muitas foram de importância para as mulheres.

A Era Vargas se dispôs ao surgimento de uma nova Constituição Federal, a Constituição de 1934 que teve seu encerramento em 1937, passando por um período democrático e liberal. O impacto da Revolução de 1930 refletiu devido a modernização capitalista, e com altos investimentos para a indústria no âmbito nacional. Com o aumento das Indústrias nacionais, a procura por mão de obra se alastrou, dando oportunidade para as mulheres se empregarem, gerando o aumento da classe trabalhadora, houve então a criação do Ministério do Trabalho, e em 1930 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943.

Entretanto, com a grande inserção feminina no ambiente de trabalho no Brasil se tornou no ano de 1930, foi expedido pelo o Decreto nº 24.417-A de 17 de maio de 1932, a primeira lei que abrangia as mulheres trabalhadoras e as protegiam contra a exploração social:

Decreto nº 24.417-A de 17 de maio de 1932:

Art. 1º. Sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual.

Art. 2º O trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou particulares, é vedado desde 22 horas até 5 horas.

Art. 3º. Não estão compreendidas na proibição estabelecida pelo Art. 2.º; a) as mulheres empregadas em estabelecimentos onde só trabalhem pessoas da família a que pertencerem;

b) as mulheres cujo trabalho for indispensável para evitar a interrupção do funcionamento normal do estabelecimento, em caso de força maior imprevisível que não apresente caráter periódico, ou para evitar a perda de matérias primas ou substâncias perecíveis;

c) as mulheres que pertencerem ao serviço dos hospitais, clínicas, sanatórios e manicômios e estiveram diretamente incumbidas de tratamento de enfermos;

d) as mulheres, maiores de 18 anos, empregadas em serviços de telefonia e radiofonia;

e) as mulheres que, não participando de trabalho normal e contínuo, ocupam posto de direção responsável.

[...]

CAPÍTULO II

Iremos tratar nesse capítulo o conceito de empregado e empregador e os princípios do direito do trabalho, por ser um ramo específico o Direito do Trabalho os seus princípios são próprios.

2.1) EMPREGADO E EMPREGADOR

De acordo com o Art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (s.d):

“Tem se a compreender que o empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuado com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.” (DELGADO, Mauricio Godinho, sp).

Ou seja, sempre será ele (a pessoa física) o encarregado a realizar a função cujo pelo qual foi contratado a produzir, no mais, se ele presta o serviço haverá de ter a retribuição salarial, e o empregado tem que ter atividade desempenhada não podendo ser esporádica, tendo o tal tendo a que se submeter as ordens dadas pelo o empregador. Eis um requisito da relação de emprego, todo empregado será uma pessoa natural/física.

Quando o empregado não se sujeita as ordens estabelecidas pelo seu empregador, será reconhecida como indisciplina, sendo acatada por insubordinação, sendo motivo de rescisão de acordo com o artigo 482, “h”, da CLT.

Art. 482 alíneas “h” da CLT: “remete à ideia de descumprimento contumaz com as obrigações contratuais, notadamente as normas constantes do regulamento interno da empregadora, com a evidenciação de um comportamento reiterado e habitual de insubmissão do trabalhador, de modo a autorizar a resolução culposa do contrato.”

É de suma importância distinguir tipos de empregados e dizer como se enquadram na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

Primeiro deles é o trabalhador autônomo, aquele que trabalha por conta própria, sem vínculo empregatício, assumindo seus próprios riscos.

Para Rogério N. Rezentii Filho (2017)

A Lei nº 13.467/2017 acrescentou o art. 442-B ao texto consolidado e passa a dispor: “A Contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não,

afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”. O fato de existir contrato de prestação de serviços escrito ou com as formalidades legais não afasta, por si só, o liame empregatício. O que afasta é a ausência dos requisitos caracterizados contidos nos art, 2º e 3º da CLT. (REZENTII, ROGÉRIO N. FILHO, 2017, p.47)

O Art. 442-B da CLT, as atividades compatíveis com o contrato de autônomo, tais como:

Art. 442-B. da CLT: “A contratação do autônomo¹, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. ”

Art. 442-B nota 1. O trabalhador autônomo não será considerado empregado se for contratado como autônomo. Para que isso aconteça é necessário que ele não seja subordinado, tenha liberdade para a execução do seu trabalho, liberdade de horários, de dia, de jornadas, não esteja à disposição do contratante. Tem que ter autonomia. O verdadeiro autônomo nunca foi empregado”, [...]

Logo mais, os empregados domésticos, segundo a Lei Nº 5.859, de 11 de dezembro, diz no artigo 1º: “Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei. ”

Desde 2015 a relação do trabalho doméstico passou a ser regido pela Lei complementar nº 150/2015, a qual permite a contratação do empregado doméstico por meio de contrato por prazo determinado.

O Empregado Rural, de acordo com a Lei nº 5.889/73:

Art. 1º As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/1943.

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual o empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agra econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Sobre os empregados públicos, são aqueles aprovados por um concurso público, denominados também por serem funcionários públicos, atuando na Administração Pública Indireta.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2009) “A contratação de pessoal para empregado público deverá ser precedida de concurso público de provas ou de provas e de títulos (artigo 37, II, e Súmula 331, II, do TST), inclusive nas

autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, conforme a natureza e a complexidade do emprego” (MARTINS, Sérgio Pinto, 2009, p. 142).

Está previsto no Art. nº 37, inciso II da Constituição Federal:

Art. 37 da CF: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, nas formas previstas em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). ”

Sobre o trabalhador eventual, está previsto na Lei nº 8.212/91 em sua alínea g, inciso V, do artigo 12: “ Aquele cujo trabalho tem a ver com a necessidade ocasional da atividade do trabalhador para o empreendimento corresponde a eventos ocasionais e de curta duração, tendo o requisito de não eventualidade. ”

Já o trabalhador temporário é descrito pela Lei nº 8.212/91 em sua alínea g, inciso V, do artigo 12: Lei nº 6.019/74, que foi regulamentada pelo Decreto nº 73.841/74.

Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário. Art. 1º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

O trabalhador avulso presta serviços a diversos tomadores, sem se fixar a nenhum deles.

De acordo com Rogério N. Renzetti (2017):

Embora o inciso XXXIV do art. 7º da CF/1988 assegure a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo permanente de emprego e o avulso, este não é empregado. A intenção do constituinte foi simplesmente assegurar o avulso os mesmos direitos concedidos ao empregado com vínculo permanente de emprego. (REZENTTI, Rogério N., 2017, p.48)

Art. 7º da CF/1988:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

“XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. ”

O trabalho voluntário tem como principal característica do trabalho voluntaria é a ausência do requisito de onerosidade.

Aplica-se a Lei nº 9.608/1988:

Lei nº 9.608/1988 Art. 1º: “ Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

LEI Nº 9.608, DE 18 DE FEVEREIRO DE 1998:

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

Art. 2º O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

Art. 3º O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestada o serviço voluntário.

Sobre o Estagiário, em regra, não é empregado, pois, a finalidade do estágio é complementar a formação do estudante por meio de atividades práticas.

Dispõe-se o artigo 15 da Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008:

Artigo 15 da Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008: “A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Orientação Jurisprudencial 366/TST-SDI-I - 20/05/2008 - Relação de emprego. Estagiário. Desvirtuamento do contrato de estágio. Reconhecimento do vínculo empregatício com a administração pública direta ou indireta. Período posterior à CF/88. Impossibilidade. Necessidade de concurso público. Súmula 363/TST. CLT, art. 3º. CF/88, art. 37, II.

«Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula 363/TST, se requeridas.”

Para Rogério N. Renzetti Filho (2017): O Empregador é uma pessoa física, jurídica ou ente despersonificado que contrata a prestação de serviço de uma pessoa física e, assumindo os riscos do negócio, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (P. 84).

Artigo 2º, caput CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. ”

Qualquer pessoa pode assumir a condição de empregador, seja ela física ou jurídica. Os entes despersonalizados (massa falida e o espólio art. 12, CPC) podem ser empregadores. O empregador é quem contrata o empregado.

O artigo 170 da Constituição Federal de 1988, o direito de se tornar um empregador, nos termos do que diz, por exemplo, a CLT em seu artigo 2º, facultando-lhe, então, o direito de contratar empregados que ficarão sob sua subordinação conforme previsto no artigo 3º, também da CLT.

Constituição Federal. 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:

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

CLT. Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

CLT. Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

“Os princípios do direito do trabalho buscam construir uma ordem jurídica direcionada a assegurar ao trabalhador o direito de manter-se no emprego, de obter o direito à sobrevivência de forma digna e justa”. (ARAUJO, 2003. P 179).

Celso Bandeira de Mello (1997:573) esclarece que princípio “é por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

Os princípios têm funções informadora, normativa e interpretativa.

A função informativa serve de inspiração ao legislador, servido de fundamento para as normas jurídicas.

A função normativa atua como fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei.

Já a função interpretativa serve de critério para o orientador para do juiz ou interpretes e aplicadores da lei.

“A CLT em seu artigo 8º, se refere a função integrativa dos princípios gerais do direito ao salientar sua aplicação somente para casos em que há omissão legal ou contratual, ou em situações em que deva orientar a compreensão. ” (MARTINS. 2007, P.60)

De acordo com o artigo 8º, da CLT:

“Art. 8º da CLT - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. ”

2.2) PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção ao trabalhador é o mais importante do direito do trabalho, pois parte do pressuposto de que as partes celebrantes do contrato de trabalho acham-se em posição de desigualdade jurídica, haja vista que são diferentes economicamente e, conseqüentemente, há a necessidade de criação de normas capazes de igualar este desequilíbrio.

(ARAÚJO, 2003, P.189)

“Temos como regra que se deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a esta última superioridade jurídica (Galart Folch, 1936:16). ”

O princípio tem como base em tratar os iguais de maneira igual e os desiguais de maneira diferente.

Ramos (2019) explica que princípio da proteção (também chamado de protetivo) oferece um mínimo de garantias à parte mais fraca da relação, mediante a edição pelo Poder Público de normas impositivas que visam garantir o mínimo necessário ao trabalhador e diminuir as desigualdades existentes na relação entre empregado e empregador.

“Com relação a hierarquia das normas jurídicas, no direito do trabalho, havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável, visando sempre proteger o trabalhador. ” (MARTINS, 2007, P. 44).

Assim estabelece o art. 620 da CLT: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. ”

A efetividade deste princípio se dá através da aplicação de três regras básicas:

O *indubio pro operário*; o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

2.2.1) Subprincípio “*Indubio pro Operário*”

O *Indubio pro operário* não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois quando houver qualquer dúvida sobre a aplicação ou interpretação da legislação laboral, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos arts. 333, e 373 do CPC, e 818, da CLT:

Art. 333, do CPC. O ônus da prova incumbe:

I - Ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - Ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

I - Recair sobre direito indisponível da parte;

II - Tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

Artigo 373 do CPC: “Ou seja, incumbe ao autor o ônus da prova quanto ao fato constitutivo de seu direito, e ao réu quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. ”

Art. 818, da CLT. O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - Ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - Ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

“Essa dúvida se converterá em vantagem para o empregado, ao ponto de que essa norma favorecerá o hipossuficiente “ (FERREIRA; FREITAS, 2018).

Como observa Amauri Mascaro Nascimento (2005, p.350):

“[...] é o princípio da interpretação do direito do trabalho, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas pender, dentre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica para o trabalhador. ”

2.2.2) Subprincípio da Aplicação da Norma mais favorável

Esta regra estabelece que se existirem duas ou mais normas jurídicas aplicáveis na relação de trabalho, o operador do Direito deverá aplicar aquela que melhor atenda aos interesses do trabalhador. Se houver um conflito entre duas ou mais leis trabalhistas, deverá ser aplicada a norma mais favorável ao trabalhador.

“O segundo subprincípio, o da aplicação da norma mais favorável ao empregado, defende que, se existem duas normas aplicáveis ao caso, deve-se aplicar aquela que é mais favorável ao empregado (OLIVEIRA, 2019, s.p). ”

Neste sentido, Amauri Mascaro Nascimento observa que:

Havendo duas ou, mais normas jurídicas trabalhistas sobre a mesma matéria, será hierarquicamente superior, e, portanto, aplicável ao caso concreto, a que oferecer maiores vantagens ao trabalhador, dando-lhe condições mais favoráveis, salvo no caso de leis proibitivas do Estado.

(NASCIMENTO, Amauri Macaro, 2005, p. 291):

Independentemente da hierarquia das normas jurídicas, ou escala de valores em que as normas se encontram, deverá ser aplicado o dispositivo mais benéfico ao trabalhador. Assim, por exemplo, se em uma convenção ficar decidido férias de 45 dias, assim ocorrerá, mesmo que na Constituição Federal de 1988 estejam dispostos 30 dias (NASCIMENTO, 1991, P.58).

2.2.3) Da Aplicação da Condição mais Benéfica ao Trabalhador

São cláusulas previstas em regulamento ou norma interna e criadas pela própria empresa. A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser compreendida como o fato de que vantagens já conquistadas benéficas pelo trabalhador, não podem ser substituídas por piores.

É a aplicação da regra do direito que está garantido no artigo 5º da, XXXVI, da Constituição Federal:

Artigo 5º inciso XXXVI da Constituição da República Federativa do Brasil, conhecida também como Carta Magna, a saber: “A Lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. ”

Esclarece a Súmula 51 do TST:

SÚMULA Nº 51 - NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

“Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de aplicação do princípio constitucional do direito adquirido. ” (DELGADO,2006, p.202).

2.3) Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

Tem-se que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Poderá o trabalhador, renunciar a seus direitos somente se estiver em juízo diante do juiz de trabalho, provando assim que o empregado não esteja sendo forçado a renunciar.

Art. 9º CLT – “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. ”

“Tem-se como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Se tal fato ocorrer, não terá validade o ato operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça de Trabalho. ” (MARTINS,2007, p.64).

Uma exceção ao princípio da irrenunciabilidade de direito está na Súmula nº 276 do TST, aviso prévio, pois irrenunciável:

Súmula nº 276/TST:

Aviso prévio. Renúncia pelo empregado. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. (Súmula nº 276/TST).

Essa competência só se aplica quando a dispensa é feita sem justa causa pelo empregador, se o empregado pedir demissão, se aplicará o aviso prévio ao empregador sob pena de desconto do período nas suas verbas rescisórias.

A irrenunciabilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, as diferenças clássicas existentes entre os sujeitos da relação de emprego (DELGADO, 2006, p.201).

2.4) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego.

Como observa Eneida Melo Correia de Araújo: “Os contratos por prazo indeterminado trazem perspectiva de continuidade, de inserção e de possibilidade de profissionalização do trabalhador”. (ARAUJO. Eneida, Melo Correia, 2003, p.189).

As exceções serão os contratos por prazo determinado e os trabalhos temporários, cujas hipóteses de celebração estão dispostas na legislação. A súmula 212 adota essa ideia:

SÚMULA Nº 212 do TST – Despedimento Ônus da Prova:

“O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. ”

“Os contratos por prazo indeterminado trazem perspectiva de continuidade, de inserção e de possibilidade de profissionalização do trabalhador”.
As exceções serão os contratos por prazo determinado e os trabalhos temporários, cujas hipóteses de celebração estão dispostas na legislação.

2.5) Princípio da Primazia da Realidade

Extraí-se o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento: “No direito do trabalho os fatos são mais importantes do que os documentos. São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade sobre a forma ou a estrutura empregada. ” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro, s.p).

Conforme dispõe o artigo 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. ”

A Súmula nº 12 do TST estabelece que as anotações da CTPS têm presunção relativa de veracidade: “As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção “juris et de jure”, mas apenas “juris tantum. ”

O princípio da primazia da realidade autoriza, assim, por exemplo a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que, no cumprimento do contrato, desponham concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, quais sejam: trabalho por pessoa física, com personalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação (DELGADO, 2006, P.208).

2.6) Princípio da Não Discriminação

“A não discriminação é expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto.” (BARROS, 2005, p.1057).

Acata-se que o princípio da não discriminação pode ser considerado a um tratamento que seja igual a todas as pessoas em situações iguais e que envolva a existência de uma norma que estabeleça a igualdade, o direito à justiça, direito de objeção de consciência e liberdade.

Ademais, pode se parecer com o princípio da igualdade, que estabelece pela igualdade de tratamento seja ele relacionado a direito à justiça, direito de objeção de consciência e liberdade.

O texto do artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) reforça ainda que: “Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

A sociedade democrática distingue-se por sua larga sensibilidade a processos de inclusão social, ao passo que a discriminação atua como contraponto da inclusão social, surgindo como o mecanismo clássico de estigmatização de diferenças e perenização de exclusões de pessoas e grupos sociais. (DELGADO, 2006, p.777).

O princípio de igualdade passa a ser encarado em vertente negativa: o princípio da não discriminação. A necessidade de consagrar diferenças de tratamento cria as chamadas “discriminações positivas com vistas a alcançar a igualdade substancial” como esclarece João Caupers (CAUPERS, João, 1985, p.59)

Como Alice Monteiro de Barros “A dificuldade de aplicação do princípio em tela reside na avaliação do trabalho de “igual valor”, pois critérios de modo geral são adotados e tendem a favorecer a posição dos homens.” (Barros, Alice Monteiro de, 1995, p.139).

A vedação de discriminação quanto ao gênero diz respeito não só à discriminação contra mulher, mas também a discriminação a seu favor.

Práticas discriminatórias contra a mulher não são toleradas pela jurisprudência dos tribunais do trabalho.

Lei nº 13.146, de 2015 em vigência dispõe no seu artigo 1º:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência).

O Artigo 373-A da CLT, incluído pela Lei 9.799/99, que trata sobre a existência de uma discriminação positiva em relação às mulheres, no sentido de que possam concorrer igualmente a uma vaga ou exercer os mesmos direitos e benefícios em relação aos homens.

Consta no mesmo artigo 373-A, inciso VI, da CLT, incluído pela Lei nº 9.799/1999, que o empregador ou preposto é impedido que efetue revistas íntimas em suas empregadas ou funcionárias.

No mais, à discriminação positiva, ou seja, a favor da mulher, se dispõe no art. 7º, inciso XX, da CF., que assegura:

“Art. 7º da CF: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XX - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. ”

Como sentencia Mauricio Godinho Delgado “O que significa sejam admitidas práticas discriminatórias, desde aptas a facilitar o acesso da mulher ao mercado de trabalho e, inversamente, sejam inválidas “normas jurídicas (ou medidas administrativas ou particulares) que importem em um direto ou indireto desestímulo à garantia de abertura do mercado de trabalho da mulher”. (Delgado, Mauricio Godinho, 2000, p.102).

O princípio da não discriminação está associado ao princípio da igualdade em sua vertente igualdade em direitos, ou igualdade na lei, pressupondo as vedações injustificadas.

CAPÍTULO III

DIREITOS E GARANTIAS

Neste capítulo irá abordar os conceitos e aplicabilidades dos direitos e garantias no Direito do Trabalho.

3.1) Direitos e Garantias Fundamentais

Os direitos e garantias fundamentais são direitos que garantem a dignidade da pessoa humana. São direitos dos indivíduos vigentes e juridicamente institucionalizados, referentes à educação, saúde, trabalho, previdência social, segurança, proteção à maternidade, assistência aos desamparados. Tendo como objetivo proporcionar condição de vida aos menos favorecidos, em busca da igualdade social.

Os direitos fundamentais são aqueles oriundos da própria condição humana e que estão previstos pelo ordenamento constitucional. Aliás, esses direitos não podem ser abolidos, conforme a própria Constituição Federal de 1988 proíbe no artigo 60 §4º, IV:

Art. 60 – A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:
§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:
I – A forma federativa de Estado;
II – O voto direto, secreto, universal e periódico;
III – A separação dos Poderes;
IV – Os direitos e garantias individuais.

Como o texto constitucional só pode sofrer alterações por meio de Emendas à Constituição, e não sendo possível qualquer proposta tendente a alterar ou abolir os direitos individuais, certo é que eles jamais serão suprimidos, a não ser por outra Assembleia Nacional Constituinte. É a chamada Cláusula Pétreia prevista no art. 60 §4º, IV, da CF. (SILVA, 2001.p78).

Os direitos fundamentais que são inerentes à pessoa humana e essenciais à vida digna e o direito do trabalho, o qual é responsável por regular a relação jurídica entre trabalhadores e empregadores tem um elo, no que promove os princípios fundamentais da Constituição.

A atual Constituição Federal de 1988 impôs nova ordem ao País, com mudanças profundas nos direitos individuais, as quais podem ser verificados, de pronto, pelo elenco dos direitos humanos definidos em seu artigo 5º. Aliás, os preceitos constitucionais devem ser os mais abrangentes no tocante aos direitos individuais. (SILVA,2001, p.111).

A Constituição Federal de 1988 defende o respeito aos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, assegurando-lhes muitos direitos e garantias. A lista desses direitos encontra-se nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal de 1988 (SILVA, 2001, p.95).

Art. 6º da CF: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)

Parágrafo único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária (Incluído pela Emenda Constitucional nº 114, de 2021)

Vale ressaltar que a Constituição Mexicana de 1971, foi a primeira constituição a qualificar os direitos trabalhistas, o quais são fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos públicos. Logo mais, em 1919 a Constituição de Weimar ingressou em sua constituição os direitos do trabalho a fim de ordenar a prestação de direitos fundamentais.

No Brasil, os direitos e garantias constitucionais são descritos no art. 7º da Constituição Federal que dispõe em especial os incisos XVIII, XX, XXX:

Art. 7º da CF: 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;

XX - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

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

Art. 4º da Lei 11.324/2006: Aos trabalhadores domésticos são assegurados os direitos dispostos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII. Vale salientar que em 20.07.2006 é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, conforme art. 4º da Lei 11.324/2006, que implementou o art. 4-A na Lei 5.859/1972.

Entretanto, a legislação brasileira em face com os direitos trabalhistas se demonstra cada vez mais empenhada a justiça social, proporcionando o direito social e a inclusão cada vez maior dos direitos da mulher no trabalho.

3.2) Equiparações Salariais Femininas e Masculinas

O artigo 41 da Constituição da OIT de 1919 prevê “salário igual, sem distinção de sexo, para trabalhos de igual valor”.

A equiparação salarial é estabelecida determina que os empregados que exercem a mesma função, a mesma atividade laboral, tenham o mesmo salário.

A Constituição de 1988, no artigo 7º, inciso XXX, consagrou que a igualdade deve existir não só em razão dos salários, mas quanto a funções e critérios da admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, mas se aproximando da orientação da Convenção nº 111 da OIT.

Art. 7º da CF: 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;

Entretanto, é estabelecido pela Convenção nº 111 da OIT, a qual foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24/11/64, e promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19/01/68, regras vedando a discriminação no emprego, proibindo qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada em sexo, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação (art.1, a).

A ideia da igualdade salarial para trabalho de igual valor foi erigida a princípio constitucional.

A CLT também veda a distinção de salário por motivo de sexo em seu artigo 5º: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo. ”

“Assim, a mulher terá direito aos mesmos salários do homem, se o trabalho que exercer for de igual valor. ” (NASCIMENTO, 2005, p.949).

A especificação de igualdade salarial vem disciplinada no artigo 461 da CLT, que visa evitar a discriminação salarial: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. ”

3.3) Remuneração

Vale salientar em referência ao artigo 461 da CLT, a salário igual e não a igualdade de remuneração, ou seja, não há direito a equiparação à remuneração, mas ao salário, caso o outrem receba gorjeta que é feito por terceiro.

Em vigor desde 2017, a reforma trabalhista (Lei 13.467, de 2017) mudou as regras relativas a remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, no que se refere aos requisitos da equiparação salarial: identidade de funções, trabalho de igual valor, mesma localidade, mesmo empregador, simultaneidade na prestação do serviço, inexistência de quadro organizado em carreira.

O princípio da igualdade salarial é enunciado como direito assegurado aos trabalhadores de receberem o mesmo salário desde que prestem serviços considerados de igual valor e segundo os requisitos exigidos pelo direito interno de cada país. No Brasil, é garantido pela Constituição Federal de 1988 (artigo 7º, XXX) e disciplinado pela CLT (artigo 461) (NASCIMENTO, 2005, p.947).

A remuneração é o conjunto de prestações recebidas pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas que sejam decorrentes do contrato de trabalho, e satisfaçam suas próprias necessidades básicas e de sua família.

A remuneração é caracterizada como uma prestação obrigacional de dar, tanto em dinheiro quanto em utilidades. Como dispõe o artigo 458 da CLT:

Art. 458 da CLT - Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações [in natura], que o empregador, por força do contrato ou do costume, fornece habitualmente ao empregado.

A CLT esclarece em seu artigo 377, que a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, redução do salário.

Artigo 377, CLT: “A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário. ”

Alice Monteiro de Barros (1997, p.154) observa que:
Depois de todas as tentativas no sentido de equiparar os salários por trabalho de igual valor, as estatísticas demonstram que as mulheres continuam recebendo salários inferiores aos que são pagos aos homens, não só no Brasil, mas em todos os países, independentemente do nível do desenvolvimento econômico e social, principalmente no setor privado, pois no serviço público os salários em geral, se equivalem (BARROS, 1997).

3.4) Aviso Prévio

A Constituição de 1988 versou pela primeira vez sobre aviso prévio no inciso XXI do art.7º: “O prazo de 30 dias será acrescido de 3 dias de aviso por ano de serviço prestado, até o máximo de 90 (noventa) dias, de acordo com o tempo de trabalho na empresa. ”

O aviso prévio é o ato de comunicar que uma parte do contrato de trabalho deve fazer à outra de que pretende rescindir o referido pacto sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de pagar indenização substitutiva.

Entretanto o aviso prévio é aplicado tanto pelo pedido de demissão por parte do empregado quanto pela dispensa do empregador em comunicado de rescisão.

O aviso prévio é um direito irrenunciável do empregado, como dispõe a sumula nº 276 do TST:

Aviso Prévio. Renúncia pelo Empregado

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

O cabimento do aviso prévio dispõe-se nos contratos por prazo indeterminado de acordo com o artigo 487 da CLT. Vale ressaltar que se houvesse prazo estipulado para a cessação do contrato de trabalho, não haveria que se falar em aviso prévio.

A trabalhadora que engravida durante período de aviso prévio indenizado também tem direito à estabilidade provisória, desde que confirmada a gravidez, conforme prevê o artigo 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal /88: “Confere à gestante a estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após. ”

Ressalta-se que é de relevância social, pois se trata da dignidade da pessoa humana e da garantia do bem-estar do nascituro, portanto não se pode restringir direitos fundamentais os quais são previstos na Constituição, como a proteção à maternidade e à infância (artigo 6º, 7º, XVIII), à família (artigo 226), à criança e ao adolescente (Artigo 227).

Portanto, considerando que o aviso prévio integra o contrato de trabalho, a gravidez durante o período de aviso prévio gera a estabilidade provisória no emprego para a empregada gestante. O atual posicionamento do TST é de conferir a garantia de estabilidade provisória à trabalhadora gestante a partir do momento da concepção ocorrida no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o aviso prévio cumprido ou indenizado.

3.5) Jornada de Trabalho

Jornada de trabalho é a quantidade de labor diário do empregado.

A duração da jornada de trabalho da mulher é igual à de qualquer outro trabalhador, de 8 horas diárias e 44 horas semanais, nos termos do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 e o artigo 372 da CLT (NASCIMENTO, 2005, p.950).

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943).

Art. 373 da CLT: “A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior. ”

Isto não impedirá que goze de todas as vantagens excepcionais que a lei dispuser a favor da mulher: proteção à maternidade, jornada especial entre outros.

A mulher pode prorrogar e compensar sua jornada de trabalho fazendo horas extras, nas mesmas condições que o homem. O artigo 3769 da CLT foi revogado pela Lei nº 10.244 de 2001. A mulher pode prorrogar sua jornada em qualquer caso e não apenas em casos excepcionais ou de força maior, mas terá direito a 15 minutos de descanso antes de iniciar a jornada extraordinária, como será visto posteriormente (MARTNS,2007, p.589).

A Lei nº 7.855/89 revogou os artigos 379 e 380 da CLT, que versavam sobre a proibição do trabalho noturno da mulher.

“O trabalho noturno será sempre permitido para ambos os sexos, exceto para menores, se houver, serão devidos salários e adicionais, independentemente das demais consequências legais que possam recair sobre o empregador.” (CARRION, Valentin revela que 2007, p.251).

O trabalho noturno da mulher é permitido em qualquer local, devendo-se observar as determinações do artigo 73 da CLT quanto ao adicional noturno de 20% sobre a hora diurna, hora noturna reduzida de 525 minutos e 30 segundos, compreendida entre as 22 e as 5h.

Art. 73 da CLT - Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946).

Art. 381 da CLT - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

O adicional noturno, bem como as horas extras noturnas, pagos com habitualidade, integram o salário para todos os efeitos legais, conforme Enunciado I da Súmula do TST nº 60:

SÚMULA Nº 60 - ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.

Vale ressaltar que a Lei nº 7.855/89 revogou o artigo 387 da CLT, sendo que agora não é mais proibido o trabalho em subterrâneos, na mineração, em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular. Disposto isso, quanto as atividades perigosas e insalubres, a própria Constituição não veda o trabalho na última condição, o que dá o direito as mulheres poderem trabalhar em locais perigosos, insalubres ou penosos, como um posto de gasolina.

Mas cabe ao empregador, empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para trabalho ocasional.

Entretanto, artigo 390, parágrafo único da CLT:

Art. 390 da CLT- Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.
Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Evidencia-se que a Convenção nº 136, de 1971, a qual foi ratificada pelo Brasil. Trata da proteção contra os riscos de intoxicação provocados por benzeno, proibindo o trabalho das mulheres grávidas e em estado de amamentação em locais que haja exposição ao benzeno.

3.5.1) Período de descanso

Intervalos para descanso são períodos na jornada de trabalho, ou entre outra em que o empregado não presta serviços, seja para alimentar ou para descansar.

Os intervalos intrajornada são os que são feitos dentro da própria jornada de trabalho, como disposto no artigo 71 e seu §1º da CLT. E a sanção do artigo 71, §3º, pois se trata de princípio inerente a toda jornada de trabalho:

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.

O artigo 396 da CLT se refere aos intervalos da mulher em fase de amamentação: “Estabelece que para amamentar o próprio filho, 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. ”

Da mesma forma que ocorre em relação ao trabalho masculino, no que se refere ao descanso semanal remunerado, deverá ser de 24 horas, preferencialmente aos domingos, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, quando poderá recair em outro dia. No entanto, para as mulheres que trabalham aos domingos, é obrigatória a criação de uma escala de revezamento quinzena, para que, pelo menos de quinze em quinze dias, o repouso semanal remunerado coincida com o domingo (DELGADO, 2006, p.879).

CAPÍTULO IV

DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste capítulo será estudada a discriminação da mulher no ambiente de trabalho, quais são as formas discriminatórias no geral por distinção de sexo, e serão apresentadas as proteções conquistadas pelas mulheres no direito trabalhista.

4.1) Condutas e Formas discriminatórias

A convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher foi aprovada na ONU em 1974, sendo promulgada pelo decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Prevê que os direitos relativos ao emprego sejam assegurados “em condições de igualdade entre homens e mulheres” (artigo 11). Menciona que as medidas “destinadas a proteger a maternidade não serão consideradas discriminatórias” (§2º do art. 4º) (-MARTINS, 2007, p.477).

O preceito da legislação brasileira que em primeiro lugar chama a atenção em matéria de igualdade entre homens e mulheres, no campo trabalhista, e do qual se podem extrair algumas considerações interessantes é ressaltado no artigo 5º da CLT:

Art. 5º da CLT - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Em uma publicação da Organização Internacional do Trabalho, Russomano menciona: “a diferenciação física que separa o homem da mulher tem suas repercussões na esfera do trabalho. Menos resistente, em geral, ao esforço físico, mais vulnerável, em todo caso... a mulher que se dedica a um serviço manual tropeça nele em perigos particulares e perigos capazes não somente de redundar em prejuízo seu, não também no daqueles seres a quem transmite a vida”. (Comentários a CLT. Rio de Janeiro: Forense, 1985, p.350).

O princípio da não discriminação é hoje dominante, refletindo-se não apenas no já citado preceito do Estatuto dos trabalhadores, mas também na eliminação de certas prerrogativas que, no passado, só se conferiam à mulher e que hoje se atribuem também ao homem, como a de licença para cuidar de filhos e a de garantia de transferência, condicionada tão somente à existência de vagas, na hipótese de qualquer dos cônjuges ser designado para trabalho em local diverso do habitual. (MAGNO, Octavio Bueno, 1993, p.482)

A discriminação pode ocorrer de forma direta, indireta ou oculta. Na forma direta, a discriminação é explícita, pois plenamente verificada a partir da análise do conteúdo do ato discriminatório. A discriminação indireta, por sua vez, é criação do direito norte-americano, baseada na teoria do impacto desproporcional. Esta modalidade se dá através de medidas legislativas, administrativas ou empresariais, cujo contendo, pressupondo uma situação preexistente de desigualdade, acentua ou mantém tal quadro de injustiça ao passo que o efeito discriminatório da aplicação da medida prejudica de maneira desproporcional determinados grupos ou pessoas (ROMITA, 2005, p.300).

Uma das maiores e mais prejudiciais e abrasivas discriminações à mulher no ambiente de trabalho foram que com a sua inclusão se deu aos desrespeitos gerando o assédio moral e sexual.

Assediar trata-se de uma forma de interferência na liberdade de atuação de uma pessoa, significa agir de forma reiterada e sistemática, com finalidade de constranger alguém. Importunar é a face mais branda do assédio e a perseguição com insistência é a mais intensa. (Belmonte, Alexandre Agra, 2009, Trabalho da Mulher homenagem a Alice Monteiro de Barros, p.75)

Uma das formas discriminatórias mais presentes nas relações de emprego relacionado as mulheres é assédio.

Os assédios moral e sexual ocorrem com mais frequência e intensidade em relação à mulher, em virtude da discriminação que comumente atinge nas relações de trabalho em comparação com o homem.

Assediar constitui uma forma de interferência na liberdade de atuação de uma pessoa, constrangendo-a.

O assédio moral, decorre do modo abusivo do tratamento no trabalho e que submete o trabalhador a atitudes, ofensivas a sua dignidade, o agressor passa a atemorizar ou humilhar a vítima, utilizando-se de atos, gestos, palavras e atitudes ofensivas a dignidade da vítima.

Para a psicóloga Margarida Silveira Barroto, “assédio moral pode ser definido como a “exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedora, prolongadas durante a jornada de trabalho, sendo mais comuns em relações hierárquicas, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho, forçando-o a desistir do emprego”.

“Caracterizam o assédio moral a abusividade, a reiteração da conduta, a natureza psicológica da ofensa à dignidade do ofendido e a finalidade de humilhar ou subjugar a vítima. ” (Belmonte, Alexandre Agra, 2009, Trabalho da Mulher homenagem a Alice Monteiro de Barros, p.78).

“O assédio moral decorre, portanto do modo abusivo de relacionamento no trabalho e que termina submetendo o trabalhador a atitudes, tratamento, exigências ou condições ofensivas de sua dignidade. ” (Belmonte, Alexandre Agra, 2009, Trabalho da Mulher homenagem a Alice Monteiro de Barros, p.77).

A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.) (DELGADO, 2006, p.785).

O Assédio Sexual é caracterizado pelos constrangimentos destinados a dominar ou persuadir a vítima ao favorecimento sexual.

As normas internacionais que primeiro enfrentaram a questão do assédio sexual partiram de um enfoque de proteção à discriminação contra a mulher. Tendo a Convenção n. 111, da OIT, adotada em junho de 1958 na 42ª Conferência Geral e ratificada pelo Brasil, trata indiretamente do tema como forma de Discriminação no Emprego ou Profissão. Sendo trabalhada no mesmo sentido, a legislação trabalhista brasileira, *verbis*:

Art. 373-A, III, CLT – “considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; ”

Assédio Sexual é na expressão de Michael Rubisntein, lembrado por Pinho Pedreira, “um termo novo para descrever um velho problema. ”

Lembra Alice Monteiro de Barros, inclusive, que alguns “autores equiparam o assédio sexual ao uso medieval do *jus primae noctis* (direito à primeira noite), que obrigava as recém-casadas a passarem anoite de núpcias com o senhor do lugar, havendo decisão, de 1409, na França, declarando ilícita essa prática”.(BARROS, Alice Monteiro, 1992, p.113).

O assédio sexual é um ato ilícito, tendo elementos caracterizadores o assediador o qual é o agente, o destinatário que é a pessoa assediada, sendo uma conduta de natureza sexual e de rejeição do assediado. A circunstância fática de as mulheres serem as vítimas mais comuns do assédio sexual é atribuído, por Maurice Drapeau, à estratificação vertical, consistente no fato de que, em geral, as mulheres ocupam empregos nos quais são subordinadas aos homens; e à segregação horizontal, como se designa a especialização dos empregos em função dos sexos, em consequência da qual as mulheres se encontram majoritariamente nos empregos de secretárias, recepcionistas, enfermeiras, professoras, etc..., em que há uma linha muito tênue de diferenciação entre a função pura e simples e os favores pessoais. (DRAPEU, Maurice, 1991, p.23).

O assédio supõe sempre uma conduta sexual não desejada, não considerando como tal o simples flerte ou paquera. Por isso, muitas vezes só é possível considerar indesejada a conduta de conotação sexual quando o assediado inequivocamente manifesta oposição às propostas e insinuações do assediante. (PAMPLONA, Rodolfo Mário Veiga Filho, 2009, Trabalho da Mulher Homenagem a Alice Monteiro de Barros, p.156).

A Convenção n. 111, a Comissão de Peritos da OIT, elaborou em 1988, estudo relacionado à sua aplicação em relação ao assédio sexual,

enumerando exemplos: insultos, observações, insinuações e comentários inadequados sobre a maneira de vestir de uma pessoa, sobre o seu físico, idade ou situação familiar, atitudes arrogantes, convites ou pedidos impertinentes, implícitos ou explícitos, acompanhados ou não de ameaças, olhares lascivos ou outros gestos relacionados a sexualidade e contatos físicos desnecessários, como toques, carícias, beliscões ou agressões, com consequência diretas ou indiretas na relação de trabalho. (BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito comparado, 1996. p. 2).

A partir da Lei n. 10.22, de 15 de maio de 2001, a qual acrescentou ao Código Penal o art. 216-A, o assédio sexual no trabalho tornou-se crime, punível com detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos:

Art. 216-A, CP: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Outras normas, aplicáveis a casos específicos, de forma genérica ao assédio sexual, mediante interpretação e integração, podem ser invocadas, a saber:

Art. 5º, X da CRFB – “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. ”

Art.7º, XXX da CRFB - “Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. ”

Art. 373-A, da CLT:

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

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

4.2) Proteções do trabalho da mulher na legislação brasileira

A Constituição Federal de 1988 dispõe, em seu artigo 5º, inciso I, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Trata-se de determinação indireta de proteção ao trabalho da mulher, de forma que não haja discriminações entre homens e mulheres (MARTINS, 2007, p.596).

A primeira Constituição brasileira que versou sobre o tema foi a de 1934. Proibia a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários (art. 121, § 1º, a). Vedava o trabalho em locais insalubres (art. 121, § 1º, d). Garantia repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando instituição de previdência a favor da maternidade (art. 121, §1º, h). Prevvia os serviços de amparo à maternidade (art. 121, §3º) (MARTINS, Sergio Pinto, 2009, p.583).

A Constituição de 5-10-1988 não proibiu o trabalho da mulher em atividades insalubres, o que o tornou permitido. Assegurou a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (art. 7º, XVIII), quando anteriormente era de apenas 84 dias. Passou haver uma previsão de proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos, conforme fossem determinados em lei (art. 7º XXX). O art. 5, I, da Constituição assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, não mais se justificando qualquer distinção entre ambos. O art. 10, II, b, do ADCT prevê garantia de emprego à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o que nunca havia sido previsto em âmbito constitucional ou legal, apenas em normas coletivas de certas categorias. (MARTINS, Sergio Pinto, 2009, p.584).

Entretanto, a cada Constituição Federal, maiores garantias e proteção foram acrescentadas aos direitos da mulher.

A Lei nº 7.855/89 revogou os artigos 379, 380, e 387 da CLT. Propiciando a permissão do trabalho noturno da mulher em qualquer lugar, e alegando não ser mais proibido o trabalho da mulher em locais subterrâneos, nas minerações em subsolo, pedreiras e obras de construção, ou seja, a mulher pode trabalhar em locais perigosos, insalubres ou penosos.

Uma das maiores proteções alcançadas pelas mulheres no ambiente de trabalho, foi a Proteção à Maternidade.

É garantida à empregada durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função, quando as condições de saúde exigir, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho (MARTINS, 2007, p.590).

“A Constituição de 1988 estabeleceu o período de afastamento de 120 dias (art. 7º XVIII), sem prejuízo do emprego e do salário.” (MARTINS, Sergio Pinto, 2009, p.588).

Art. 7º da CF 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;

“A Lei nº 8.213/91 especificou que a segurada tem direito à licença de 28 dias antes e 92 dias depois do parto (art. 71), totalizando os 120 dias.” (MARTINS, Sergio Pinto, 2009, p.588).

Lei nº 8.213/91 - Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Após o nascimento da criança, a mulher fica afastada, e o ônus deste afastamento já que a empregada continuará a ser remunerada apesar de não prestar serviço, será suportado pela Previdência Social através do benefício previdenciário Salário-Maternidade, que atualmente, pelos termos do art. 71 da Lei nº 8.213/1, é pago diretamente à segurada pelo órgão gestor da Previdência Social. Mesmo após a gestação e o período imediatamente posterior ao nascimento da criança, a legislação trabalhista confere, em atenção ao estado de dependência do recém-nascido, o direito da mulher, até que o filho complete seis meses de idade, a amamentá-lo em dois períodos de meia hora cada, durante a jornada de trabalho (CARVALHO, 1991, p.220).

A Convenção nº 103 da OIT estabelece no art. V que “se a mulher amamentar seu filho será autorizado a interromper seu trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos cuja duração será fixada pela legislação nacional”. O artigo 396 da CLT regula a situação (MARTINS, Sergio Pinto, 2009, p.599).

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.”

“A duração do trabalho da mulher é igual à de qualquer outro trabalhador: 8 horas diárias e 44 horas semanais, nos termos do inciso XIII do art. 7º da Constituição.” (MARTINS, Sergio Pinto, 2009, p.585).

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943).

Assevera Domingos Sávio Zainaghi que (2004, p.489);

[...] ao conquistar seu merecido lugar no mercado de trabalho, a Mulher o fez pela sua competência, pela aplicação, pela seriedade do exercício dos misteres que lhe foram atribuídos. Nos tempos atuais já não perseguem as mulheres quaisquer privilégios. Basta-lhes o respeito às suas aptidões e o tratamento como o dispensado a qualquer outra categoria de trabalhador. Se, por força de uma condição física eventual menos favorável, não disputam ou se habilitam à execução de certos cargos ou tarefas.

CONCLUSÃO

A mulher em âmbito social sempre teve dificuldade de inserção, não seria diferente com a sua integração no trabalho tendo que dividir o lugar com os homens e dando sinais de progresso ao gênero feminino.

Desde a Revolução Industrial, mesmo com o entrosamento feminino no serviço, as mulheres não eram valorizadas, tendo altas demandas de serviços e baixos salários.

Mas com as lutas constantes contra as discriminações aos poucos as mulheres foram conquistando a igualdade, em 1932 foram asseguradas as mulheres o direito ao voto, logo mais, no mesmo ano foi estabelecido leis de proteção à mulher no ambiente de trabalho. E um marco muito grande para o progresso da luta feminina foi no ano de 1957 que as mulheres já ocupavam o posto de servidores públicos federais.

Atualmente, a discriminação ainda é escancarada, mas as proteções já existem e as mulheres já têm seus lugares definidos e o poder de busca pelos seus direitos. No passado era impossível de ser imaginado que as mulheres ocupariam das mais simples profissões insalubres como frentistas, uma carteira da OAB, um cargo público, magistério, ao no máximo representar uma nação no posto de Presidente, no qual o Brasil já conquistou.

BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de Protecionismo legal e os efeitos no mercado de trabalho da mulher: síntese. 5ª ed. Porto Alegre: Editora LTR, p.7-10,1994.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: Editora LTR, 1997.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho da mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: Editora LTR, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: senado, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. 20ª. Ed. São Paulo, 2018.

BRASIL. Novo Código Civil. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2002.

BRASIL. Lei n. 8.666 de 21 de junho de 1993. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2002. Disponível em:<<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 17 out. 2010.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de Direito Administrativo. 23º Ed. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2010.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito. Administrativo. 23 º Ed. São Paulo: Atlas S.A, 2010.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. Contratação direta sem licitação. 9º Ed. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

FRANÇA, Maria Adelaide de Campos. Comentários à Lei de Licitações e Contratos da Administração Pública. 5º Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FURTADO, Lucas Rocha. Curso de Licitações e Contratos Administrativos. 3º Ed. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

GASPARINI, Diogenes. Direito. Administrativo. 15º Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

JUSTEN FILHO, Marçal. Curso de Direito Administrativo. 3º Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

JUSTEN FILHO, Marçal. Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos. 15º Ed. São Paulo: Dialética, 2012.

NIEBUHR, Joel de Menezes. Dispensa e Inexigibilidade de Licitação Pública. 3º Ed. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

PEREIRA JÚNIOR, Jessé Torres. Comentários à Lei das Licitações e Contratos da Administração Pública. 8º Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

CARDOSO, Irene. Mulher e Trabalho. São Paulo: Editora Cortez, 1980.

CARRION, Valentin. Comentário à Consolidação das leis do trabalho. 32ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 23ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

MELLO, Celso Antonio Bandeira. Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade. Editora: Malheiros, 13ª ed. 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 17ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. Tópicos da agenda protecionista na nova Constituição brasileira. R. Jurídica do Trabalho. 5/[ed. Salvador/Lisboa, p. 107-122. 1989.

MAGANO, Ocatávio Bueno, MALLERT, Estevão. O Direito do Trabalho na Constituição. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1993.

ROBERTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno Direito do Trabalho. O trabalho feminino no Direito brasileiro. São Paulo: Editora LTR, p. 237-245.1994.

CAUPERS, João. Relatório sobre o programa, conteúdo e métodos de uma disciplina de Metodica da Legislação. Cadernos de Ciência de Legislação, Oieiras, Instituto Nacional de Administração, n. 35, out.-dez. 2003.