

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

**Marina Rosa Cé Luft**

**A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NA LEGISLAÇÃO  
TRABALHISTA: MOTIVAÇÕES E CONTROVÉRSIAS**

Porto Alegre

2017

Marina Rosa Cé Luft

## **A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: MOTIVAÇÕES E CONTROVÉRSIAS**

Trabalho de Conclusão de curso  
apresentado como requisito parcial para  
obtenção do título de Especialista em  
Direito do Trabalho junto à Faculdade de  
Direito da Universidade Federal do Rio  
Grande do Sul

Orientadora: Prof. Dra. Sonilde Kugel  
Lazzarin.

Co-orientadora: Prof. Me. Helena Kugel  
Lazzarin.

Porto Alegre

2017

## RESUMO

O presente estudo traz uma abordagem acerca do trabalho feminino no Brasil, desde sua contextualização histórica e social, analisando também sua regulamentação. Os métodos de pesquisa são o indutivo e o dedutivo. A técnica de pesquisa utilizada foi a consulta à legislação, à doutrina e à jurisprudência. O trabalho realiza, inicialmente, uma análise acerca do trabalho feminino no Brasil Colônia, bem como nos primórdios da industrialização brasileira, percebendo, inclusive, como a figura da mulher interagia com os diversos setores da sociedade. Em suma, aborda de que maneira participaram da cultura operária brasileira, a partir do momento em que se iniciou a instituição do trabalho livre no país. Ainda, trata acerca da figura da mulher na atual conjuntura econômica e social, trazendo situações e dados que representam sua atual situação frente ao mercado de trabalho. Posteriormente, explana acerca da proibição da discriminação da mulher, referindo-se a leis específicas e ditames presentes na CLT e na Constituição Federal de 1988. Por fim, expõe a regulamentação aplicada ao trabalho feminino, desde convenções internacionais até normas presentes na CLT, a fim de averiguar seus objetivos e se, de fato, propiciam real proteção à figura da mulher.

**Palavras-chave:** 1.Discriminação à mulher; 2.Proteção à mulher; 3.Trabalho da mulher.

*“[...] a Justiça continuou e continua a morrer todos os dias. Agora mesmo, neste instante em que vos falo, longe ou aqui ao lado, à porta da nossa casa, alguém a está matando. De cada vez que morre, é como se afinal nunca tivesse existido para aqueles que nela tinham confiado, para aqueles que dela esperavam o que da Justiça todos temos o direito de esperar: justiça, simplesmente justiça. Não a que se envolve em túnicas de teatro e nos confunde com flores de vã retórica judicialista, não a que permitiu que lhe vendassem os olhos e viciassem os pesos da balança, não a da espada que sempre corta mais para um lado que para o outro, mas uma justiça pedestre, uma justiça companheira quotidiana dos homens, uma justiça para quem o justo seria o mais exato e rigoroso sinônimo do ético, uma justiça que chegasse a ser tão indispensável à felicidade do espírito como indispensável à vida é o alimento do corpo.”*

*José Saramago*

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2. O TRABALHO DAS MULHERES SOB O PRISMA HISTÓRICO-SOCIOLÓGICO</b>	<b>8</b>
2.1 A evolução histórica do trabalho da mulher .....	8
2.2 O trabalho da mulher no Brasil: atual conjuntura econômica e social.	18
<b>3. NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO FEMININO .....</b>	<b>25</b>
3.1 Convenções ratificadas pelo Brasil relativas à proteção da mulher ....	25
3.2 A proibição da discriminação à mulher .....	29
3.3 Legislação pertinente ao trabalho da mulher no Brasil .....	32
3.3.1 Trabalho extraordinário, trabalho noturno e períodos de descanso .....	34
3.3.2 Métodos e locais de trabalho.....	45
3.3.3 Proteção à maternidade .....	46
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>57</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A luta por igualdade é histórica e permanente. A mesma luta é travada no que diz respeito aos direitos das mulheres, e pode ser observada em diversas esferas. Busca-se de forma constante, por exemplo, o pleno direito das mulheres à informação, à educação, à privacidade, à escolha de decidir ter ou não filhos e quando fazê-lo, à participação política e ao alcance de boa representatividade nesse quesito, dentre outras.

Incontáveis, constantes e necessárias são as buscas e lutas travadas diariamente pelas mulheres no Brasil. Uma das principais e mais árduas lutas diz respeito ao trabalho da mulher, pois é inegável que, apesar de todos os avanços e conquistas graduais que vêm ocorrendo ao longo de nossa história, ainda persiste no Brasil um cenário de intensa desigualdade entre homens e mulheres no que diz respeito ao mercado de trabalho.

Nesse sentido, o presente trabalho, através de consulta bibliográfica, à jurisprudência e à legislação, tem como escopo a abordagem acerca da proteção do trabalho da mulher na legislação trabalhista, buscando compreender qual foi a motivação que desencadeou o estabelecimento de uma normativa própria aplicada às mulheres e quais são as controvérsias que pairam sobre este regramento. Impende destacar que, além da análise de convenções internacionais que tratam a respeito da proteção do trabalho da mulher e também das normas constitucionais, a principal análise do trabalho recairá sobre o capítulo celetista atinente à proteção ao trabalho da mulher, trazendo, inclusive, as modificações advindas com a reforma trabalhista, que passa a vigorar a partir de novembro de 2017.

O capítulo introdutório do trabalho realizará uma análise histórica acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho, explicando suas funções no período da colonização e, posteriormente, no processo de independência do Brasil, passando pelo processo de abolição da escravidão, chegando ao período de intensa industrialização do país e à efetiva inserção e crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Por fim, o capítulo abordará a atual situação do trabalho da mulher no Brasil, através da análise de dados estatísticos, buscando evidenciar de que forma a desigualdade de gênero no mundo do trabalho ainda se manifesta na sociedade brasileira.

O capítulo seguinte e final dedicar-se-á ao estudo das normas de proteção ao trabalho feminino, que existem e foram motivadas justamente em virtude da histórica condição vulnerável da mulher. Nesse sentido, as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil relativas à proteção da mulher serão abordadas e, posteriormente, a normativa constitucional e infraconstitucional existente no país a respeito do trabalho das mulheres – precipuamente as constantes na CLT. O estudo traçado tem por objetivo final verificar se as normas existentes garantem, de fato, a efetiva proteção das mulheres ou se, pelo contrário, agravam as situações de discriminação das mulheres no mercado de trabalho.

## **2. O TRABALHO DAS MULHERES SOB O PRISMA HISTÓRICO-SOCIOLÓGICO**

Como pressuposto básico à análise de qualquer instituto ou realidade social, imprescindível faz-se um resgate histórico, a fim de permitir a contextualização, bem como as motivações e as inspirações que nos trazem à realidade com a qual nos afrontamos diariamente. Nesse sentido, importante delinear a figura da mulher, principalmente no que se refere à sua contribuição no campo do trabalho no Brasil, a partir de um apanhado histórico, a fim de compreender sua evolução e o que motivou a – relativamente recente - criação de regras próprias atinentes à proteção do trabalho da mulher, que são aplicadas hodiernamente nas relações de trabalho.

### **2.1 A evolução histórica do trabalho da mulher**

Inicialmente, necessário faz-se o estudo acerca da presença e das contribuições da figura feminina, explicando suas funções no cenário de um Brasil enquanto colônia portuguesa, a partir do final do século XV. Nesse aspecto, a fim de contextualizar o processo de colonização no Brasil, Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira aduz que

O Brasil enquanto colônia de Portugal adotou a estrutura do sistema colonial mercantilista, isto é, de exploração, e a partir de 1534, a colonização das terras brasileiras começou a se realizar por meio da divisão em lotes ou faixas de terras conhecidas como capitânicas hereditárias que eram doadas pela Coroa portuguesa a capitães-donatários, fidalgos, comerciantes e funcionários portugueses que pertenciam à burguesia e à pequena nobreza. (OLIVEIRA, 2016, p.18)

Nesse sentido, as doações realizadas pela Coroa portuguesa não transferiam a propriedade do lote, mas apenas sua posse, não cabendo ao donatário sua venda, ou divisão, pois as terras pertenciam ao Rei. No que se refere a essa cessão de terras aos novos povoadores, por parte do Rei de Portugal, interessante análise é trazida por Luciano Figueiredo, no que diz respeito à enorme disparidade vivenciada entre homens e mulheres, à época. O autor expõe que

Na questão da propriedade de terras (sesmarias), as mulheres perdiam com grande diferença para os homens. Em alguns períodos de concessão de sesmarias em Minas, como entre 1728 e 1745, a proporção era de uma mulher para 35 homens. Mesmo assim, para que recebessem terras, além das exigências habituais que se fazia aos homens, como possuir número considerável de escravos, das mulheres era exigido o consentimento do pai ou do marido. (FIGUEIREDO, 2010, p. 143)

Nesse processo colonizatório, marcado por inúmeros conflitos traçados entre os povos indígenas que ocupavam, há muitos anos, as terras brasileiras e os colonizadores, notou-se a prevalência da figura masculina, “tendo por características a presença de homens brancos casados ou solteiros, que em sua grande maioria, vinham para o Brasil sem suas famílias” (OLIVEIRA, 2016, p. 18).

Diante dessa predominância masculina, tendo em vista a quase irrisória quantidade de mulheres que atravessaram o oceano nesse processo colonizatório, nota-se que a presença feminina no Brasil era formada, basicamente, pela mulher indígena, “que foi escravizada pelos colonizadores desde o início da conquista de seus territórios na América, contrariamente a das poucas mulheres brancas trazidas de Portugal” (OLIVEIRA, 2016, p. 19). Além disso, inúmeros escravos africanos foram trazidos para o Brasil.

Mesmo em anos posteriores ao início do processo de colonização e considerando-se o tráfico de escravos trazidos da África, os dados históricos demonstram que no período de 1837 a 1840, os homens negros constituíram 73,3% da população e as mulheres negras apenas 26,3%, ficando evidenciado o desequilíbrio populacional entre homens e mulheres. É conveniente frisar que não obstante a presença das mulheres indígenas, brancas e negras no processo de colonização do Brasil apresentar números infinitamente inferiores à participação dos homens tanto na conquista como na colonização do território, elas contribuíram ao longo do tempo, para a formação das relações sociais e familiares, tendo por base um modelo de compreensão rígida e conservadora sobre o papel da mulher, o que acabou originando preconceitos e discriminação. (OLIVEIRA, 2016, p. 19-20)

Luciano Figueiredo (2004, p. 36) realça que a disparidade existente entre o número de homens e mulheres acabou por ser um empecilho para a procriação e conseqüente povoamento do Brasil. Nesse sentido, após tentativas frustradas de povoar o Brasil Colônia através da realização de uniões matrimoniais entre colonos e colonizadores, as autoridades portuguesas, a partir do século XVIII, acabaram optando pela vinda de famílias já constituídas, o que acabou por alterar significativamente a postura da mulher.

A mulher acabou assumindo outros papéis, sendo, principalmente, responsáveis por seu próprio sustento e dos membros de sua família. Ainda de acordo com Luciano Figueiredo (2014, p. 65), quase 50% dos domicílios encontravam-se nessa situação em meados do século XIX. “Tudo isso se deveu ao fato de que a maioria dos homens acabava por não retornar para suas famílias, ou porque morriam nos naufrágios ou às vezes por algum tipo de enfermidade [...]” (OLIVEIRA, 2016, p. 24)

Porém, a mulher era enxergada como submissa em diversos âmbitos: tanto no familiar quanto nas relações sociais e de trabalho. Além disso, segundo Luciano Figueiredo (2004, p. 79), as mulheres da sociedade colonial tinham dificuldade de acesso à educação formal e eram alvos de um controle familiar perverso, que agravava situações de submissão aos preceitos religiosos, morais e sociais pregados pelos colonizadores portugueses.

Luciano Figueiredo (2004, p. 77) aduz, ainda, que esse contexto de superioridade masculina impossibilitava o exercício da mulher em ofícios civis ou públicos, sendo que era vedado o exercício de funções tais como a magistratura, advocacia, atuação enquanto procuradoras ou juízas, bem como dar fianças. O autor enfatiza que tais impedimentos eram previstos em Códigos legais tradicionais portugueses. Eram, portanto

[...] excluídas de qualquer exercício de função política nas câmaras municipais, na administração eclesiástica, proibidas de ocupar cargos da administração colonial que lhes garantissem reconhecimento social. [...] O exame da atuação feminina nos ofícios mecânicos é desalentador. Entre os ofícios que se multiplicam pelas Gerais, por multidões de ferreiros, latoeiros, sapateiros, pedreiros, carpinteiros, ourives, pouco se vislumbra da presença feminina. Apareciam, sim, ocupadas na panificação, tecelagem e alfaiataria, dividindo com os homens essas funções, cabendo-lhes alguma exclusividade quando eram costureiras, doceiras, fiandeiras e rendeiras. Ainda como cozinheiras, lavadeiras ou criadas reproduziam no Brasil os papéis que tradicionalmente lhe eram reservados. (FIGUEIREDO, 2010, p. 142)

No que diz respeito ao trabalho, Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira (2016, p. 26) leciona que, apesar dessa influência europeia que acirrava ainda mais as situações de desigualdade de gênero, outras posturas surgiram por parte da sociedade colonial brasileira, em virtude de sua formação cultural e racial própria, rompendo alguns paradigmas referentes à atuação da mulher na sociedade, que

eram estabelecidos pela Coroa Portuguesa. Nesse sentido, traz importantes considerações, explanando que

A participação das mulheres no mundo do trabalho não estava limitada apenas às funções domésticas cotidianas que desempenhavam enquanto esposa, mãe ou irmã e que faziam parte de seus vínculos familiares, mas muitas delas, principalmente as mulheres indígenas escravizadas pelos colonizadores eram utilizadas como mão de obra nos engenhos de açúcar. [...] Por outro lado, as mulheres negras escravizadas podiam ser encontradas realizando diversos tipos de trabalhos, como por exemplo, na extração de ouro e diamante desde o século XVIII, ao lado dos escravos negros, carregando gamelas, subindo e descendo penhascos, transportando pedras que eram retiradas dos rios e lavadas. [...] A presença das mulheres escravas índias ou negras em atividades laborais voltadas para a agricultura também foi uma realidade, permitindo a elas uma maior participação nas pequenas roças coloniais, produzindo gêneros de subsistência para as comunidades locais. (OLIVEIRA, 2016, p. 26-27)

Nota-se, portanto, que mesmo diante de todos os empecilhos que as relegavam a um contexto de dominação masculina, as mulheres vieram mostrando resistência e ganhando espaço no desempenho de algumas funções e atividades, “encontrando no mundo do trabalho um espaço de mobilidade que as levaram a encarar as mudanças advindas com as ideias do Iluminismo, do Liberalismo e com o processo de Independência do Brasil.” (OLIVEIRA, 2016, p. 29)

Em 1822 ocorre a formalização da Independência do Brasil, havendo por Dom Pedro I um rompimento definitivo com a Coroa de Portugal. José César de Oliveira (2012, p. 80) aborda que esse processo que acabou culminando na independência do Brasil, apesar de ter sido apoiado por uma parcela da camada pobre do país, acabou por beneficiar, de fato, a elite brasileira - os grandes comerciantes e proprietários rurais. Dessa forma, sintetiza que

A elite brasileira, que teve presença participativa no processo de independência, tinha como objetivo maior a preservação da autonomia administrativa, a liberdade de comércio e um sistema de governo que fosse independente e com traços liberais, mas que em nada alterasse a estrutura socioeconômica que já vinha de longo tempo, ou seja, o latifúndio, a monocultura, a produção para a exportação e a escravidão. Nenhum interesse estava ligado ao lema dos novos tempos que foram estabelecidos pela Revolução Francesa. O direito à liberdade, calcado numa igualdade fraterna, não floresceu em solo brasileiro. (OLIVEIRA, 2012, p. 80)

Helena Kugel Lazzarin (2017, p. 18) assinala que “após o rompimento definitivo das relações entre Portugal e sua antiga Colônia brasileira, iniciou-se a

construção do ordenamento jurídico brasileiro – o início da nacionalidade política do Brasil.” Nesse sentido, em 1824 fora outorgada a primeira Constituição brasileira que, segundo José Cesar de Oliveira (2012, p. 89), calcava-se na proteção à propriedade, enxergando-a enquanto um direito absoluto e intocável.

Ainda, Gilberto Cotrim aborda que a Constituição de 1824 “excluiu da vida política do país a grande maioria dos homens e a totalidade das mulheres, dos escravos e dos indígenas. Isso ocorreu porque ela instituiu o chamado voto censitário” (2008, p. 414). Por isso, no que diz respeito à mulher, evidencia-se um cenário de discriminação e desigualdade entre os gêneros, que as afastava da atuação pública, negando-as importantes colaborações à condução da sociedade da época.

Maria Ângela D’Incao (2010, p. 223) aborda que, frente a esse novo contexto que vinha se delineando, inúmeras transformações foram vivenciadas pela sociedade brasileira no decorrer do século XIX. Como exemplos, a autora traz a consolidação do regime capitalista, bem como o incremento do processo de urbanização e, principalmente, a instituição da burguesia, que, no que tange à figura da mulher, calcou-se nos pilares relativos à maternidade e valorização da intimidade.

No que diz respeito à participação da mulher no trabalho, em meio a esse cenário gradual de substituição do trabalho escravo e instituição do trabalho livre e do processo de industrialização, Jorge Luiz Souto Maior aborda que

A mentalidade patriarcal conferia à mulher a qualidade de “frágil” e inapropriada para realizar certas atividades comuns aos homens. [...] A Revolução Industrial foi, como para toda a história humana, um marco para o trabalho feminino. Até então, as atividades desempenhadas pelas mulheres eram consideradas de menor relevo (apesar de essenciais para a comunidade). Porém, com os novos fatores introduzidos pela industrialização, a força de trabalho de ambos os sexos foi afetada. A mulher, antes considerada mais fraca para o trabalho braçal, poderia contar com instrumentos que fariam a produção depender menos de força física. (SOUTO MAIOR, 2008, p. 354)

Importante mencionar que processo de abolição da escravatura teve seu início com a edição da Lei Eusébio de Queirós (datada de 1850 e cuja previsão determinava a abolição definitiva do tráfico negreiro no Brasil, com penas duras aos traficantes que a infringissem). Acerca disso, importante consideração é feita por Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira (2016, p. 171) quando aborda que, apesar da extinção formal do tráfico negreiro, o número de escravos no Brasil continuava

consideravelmente alto, atingindo, segundo a autora, patamares de quase 40% do total da população.

Posteriormente à Lei Eusébio de Queirós, e frente aos movimentos de resistência à escravidão, fora promulgada a Lei do Ventre Livre (em 1871, pela princesa Isabel, declarando libertos os filhos de escravas). Helena Kugel Lazzarin (2017, p. 23) assinala a existência de abundante mão de obra no Brasil na década de 80 do século XIX, o que, segundo a autora, permitiu sua ampla exploração. Nesse sentido, fora aprovada a Lei de Locação de Serviços, que visava a disciplinar o exercício do trabalho livre, conferindo proteções e garantias aos trabalhadores, com o escopo principal de atrair imigrantes ao país. As mulheres, porém, não eram consideradas trabalhadoras frente à referida lei, sendo tratadas como propriedade do marido. Nesse sentido, “sua força de trabalho, assim, era ignorada pela legislação” (LAZZARIN, 2017, p. 23).

Em seguida, fora editada a Lei dos Sexagenários (datada de 1885, e que instituía, segundo Helena Kugel Lazzarin (2017, p.24), “o trabalho livre, reprimia a vadiagem e controlava o processo de ocupação dos escravos”). O processo abolicionista iniciado no início do século XIX atingiu seu ápice através da edição da Lei Áurea (assinada por princesa Isabel, em 1888, contendo apenas dois artigos), que declarou extinta a escravidão no Brasil.

Segundo Margareth Rago (2010, p. 580), esse novo contexto deu azo a um novo cenário no país, consolidado através da atração de imigrantes, que fora intensificada em meados do século XIX. Referido incentivo teve seu ápice no período posterior ao processo de abolição da escravatura, portanto, sendo que entre os anos de 1880 e 1930, ingressaram no Brasil cerca de 3,5 milhões de imigrantes, principalmente europeus. “Desanimados com a difícil condição social em seus países de origem, os imigrantes sonhavam em *fare l’America* (“fazer a América”), seduzidos pelos anúncios que acenavam para um futuro extremamente promissor.” (RAGO, 2010, p.580) O que ocorreu, portanto, foi que a atração de imigrantes, em verdade, surgiu como alternativa à substituição do trabalho escravo.

Com a abolição da escravidão, assim, começava uma nova etapa na história da nação brasileira. O mercado de trabalho passou a se adequar ao trabalho livre e assalariado, e também o processo de desenvolvimento industrial permitiu a incorporação de trabalhadores nos mais distintos setores da economia. Neste momento, o trabalho assalariado passa também a ser executado pelas mulheres. [...] Neste momento, surge uma

nova figura feminina no território brasileiro: a mulher colona. (LAZZARIN, 2017, p. 25)

No que se refere a essa nova figura feminina representada pela mulher colona, surgida através do sistema de trabalho de colonato, que “foi adotado pelos fazendeiros de café nas últimas décadas do século XIX para solucionar o problema da mão de obra com os braços do imigrante europeu” (SILVA, 2010, p. 554-555), no qual os donos das fazendas

[...] contratavam unidades familiares que, em sua maioria agricultores, eram atraídas pela propaganda e pelos subsídios de viagem oferecidos pelo governo brasileiro. Emigravam como uma forma de resistência ao processo de proletarização em seus países de origem, à perda de terras; fugiam da crise de desemprego e eram motivados pela possibilidade de manterem um tipo de trabalho de bases familiares. [...] Segundo o contrato anual acertado com o fazendeiro, a família colona recebia, proporcionalmente ao número de braços aptos ao trabalho, a tarefa de cuidar de uma quantidade determinada de pés de café em troca de um ganho monetário. Além disso, os colonos também deveriam prestar serviços avulsos, remunerados ou não, ao fazendeiro. Em contrapartida, a família tinha permissão para plantar culturas de subsistência [...]. Tinha também garantidos moradia gratuita e um pedaço de terra [...]. O que a família conseguia produzir era usado para sua subsistência e o excedente poderia ser comercializado pelos colonos. (SILVA, 2010, p. 555-556)

Nesse contexto de exploração de mão de obra efetuada através do sistema do colonato, importantes considerações devem ser feitas acerca da figura feminina. Isso porque, ainda segundo Maria Aparecida Moraes Silva (2010, p. 557), o papel da mulher nesse sistema era, primordialmente, o de conciliar o trabalho doméstico com o exigido na roça e nos cafezais. Porém, apesar de suas importantes contribuições no sistema de colonato, a autora frisa que as mulheres não eram vistas como trabalhadoras individualizadas, sendo que sua mão de obra era enxergada enquanto pertencente ao trabalho familiar, controlado diretamente pelo pai ou pelo marido.

Dessa forma, era como se o pai/marido, que era o responsável pela organização do trabalho no grupo familiar, fosse o empregador de filhos e de sua mulher. Nesse cenário,

As mulheres e os jovens de 12 a 16 anos eram considerados *meia enxada*, como se produzissem a metade do que era capaz de produzir um homem adulto, embora, em muitos casos, pudessem chegar a produzir tanto quanto os homens. *Enxada* era o trabalhador adulto do sexo masculino, acima dos 17 anos de idade, com plena capacidade física e dedicado integralmente ao trabalho no cafezal e na roça. (SILVA, 2017, p.557)

Tendo em vista o trabalho doméstico – que englobava a limpeza do lar, cuidado com os filhos, preparo de alimentos -, cumulado com a dedicação à roça e ao trabalho exercido nos cafezais, pode-se afirmar, portanto, que as mulheres acabavam despendendo de mais tempo para o trabalho, face a dupla jornada que exerciam. Já “o chefe da família apresentava-se diante da esposa e dos filhos como [...] o verdadeiro patrão, o supervisor e o capataz. O poder masculino centrava-se na figura do pai-marido-patrão.” (SILVA, 2010, p. 558)

No período conhecido como *Belle Époque*, que vai de 1890 a 1920, Rachel Soihet (2010, p. 362) atenta para os anseios perseguidos pelos grupos ascendentes: buscavam a modernização do país, procurando transformar suas cidades em metrópoles civilizadas e higiênicas. Nessa ocasião, “os hábitos populares se tornaram alvo de especial atenção no momento em que o *trabalho compulsório* passa a ser *trabalho livre*” (SOIHET, 2010, p. 362).

Por isso, Helena Kugel Lazzarin aborda que, naquele período, fora preciso “reorganizar as novas relações de trabalho, impondo novas regras e disciplinando novas formas de contratação. Nesse contexto, mulheres e homens, para sobreviver, tinham de vender sua força de trabalho enquanto assalariados” (2017, p. 26). Rachel Soihet (2010, p. 363) aborda que inúmeras imposições morais recaíam sobre o sexo feminino, calcadas principalmente na submissão na preponderância da mulher na órbita privada, conforme os ideais da sociedade burguesa, enquanto que aos homens competia o domínio de espaços públicos, fator que contribuiu para a desigualdade entre os gêneros. Isso porque, nesse contexto, as mulheres acabavam se submetendo, face às suas necessidades, aos empregos de menor remuneração e menor capacidade técnica.

Margareth Rago (2010, p. 578) afirma que, já no início do século XX, grande parcela do proletariado era constituída por mulheres e crianças. Nesse contexto, os trabalhadores eram submetidos a um tratamento ríspido e, por vezes, desumano. No que diz respeito ao trabalho feminino, infere que a maior parte das trabalhadoras das primeiras fábricas brasileiras tratava-se de imigrantes europeias. Nesse sentido, ainda de acordo com Margareth Rago, “fotos conhecidas revelam uma quantidade enorme de moças jovens e brancas trabalhando nas fábricas, especialmente em São Paulo, e os documentos indicam sua nacionalidade estrangeira” (2010, p. 580).

Ainda segundo Margareth Rago (2010, p. 580), a presença feminina no meio operário deu-se, principalmente, no que se refere aos trabalhos relativos à fiação e

tecelagem, pois estes ramos contavam com pouca mecanização. Já em setores como metalurgia, mobiliário e produção de calçados, a presença feminina era mais escassa, sendo que a maior parte dos operários era do sexo masculino. Ainda, frisa que inúmeras mulheres viam-se compiladas à necessidade de complementação de suas rendas domésticas, o que era realizado através do trabalho de costura, em casa, para algumas alfaiatarias ou fábricas de chapéu, sendo que para sua realização dedicavam a maior parte das horas de seu dia.

Havia, segundo Margareth Rago (2010, p. 585), a ideia de direcionar a figura feminina à esfera privada, mantendo-a alheia ao espaço do trabalho fabril, o que consagra uma constante associação entre o trabalho da mulher à sua moralidade social. Propagava-se a ideia de que “as mulheres deixariam de ser mães dedicadas e esposas carinhosas, se trabalhassem fora do lar; além do que um bom número delas deixaria de se interessar pelo casamento e pela maternidade” (RAGO, 2010, p. 585).

Impende destacar o cenário industrial do momento: de acordo com Boris Fausto (2004, p. 288-290), até 1919 predominava a existência de indústrias básicas e tradicionais (relativas à área mecânica, de metalurgia, têxtil, transporte, vestuário, etc). Entre os anos de 1919 e 1939, houve maior diversificação industrial, com o incremento da indústria química e farmacêutica. Entre 1955 e 1961, o setor industrial, marcado pelos ramos do aço, mecânica, eletricidade e material de transporte, cresceu consideravelmente, o que aumentou o PIB do país.

Apesar de constituírem parte significativa do operariado fabril, principalmente em determinados ramos, a mão de obra feminina foi, pouco a pouco, sendo substituída pela masculina. Por isso, evidenciou que “o rápido crescimento da produção industrial dos anos 30 acentuaria ainda mais a queda na porcentagem de mulheres empregadas nas atividades secundárias” (SAFFIOTI, 1979, p. 240). Corroborando com essa afirmação, Margareth Rago aduz:

Apesar do elevado número de trabalhadores presentes nos primeiros estabelecimentos fabris brasileiros, não se deve supor que elas foram progressivamente substituindo os homens e conquistando o mercado de trabalho fabril. Ao contrário, as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fábricas, na medida em que avançam a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina. As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos

para ingressar em um campo definido – pelos homens - como “naturalmente masculino”. (RAGO, 2010, p. 581)

Ainda, Margareth Rago (2010, p. 582) aduz que a situação da mulher negra era ainda mais gravosa, uma vez que era visualizada enquanto mão de obra barata em setores altamente desqualificados e alvos de um péssimo tratamento, o que denota que sua situação não se alterou consideravelmente após a Abolição da Escravatura.

Além da evolução industrial, entre os anos de 1920 e 1940, o Brasil vivenciou uma série de mudanças econômicas e sociais, marcadas por significativo aumento populacional (período em que se constatou um maior equilíbrio entre a população feminina e masculina), a saída do meio rural em direção aos centros urbanos, e também o acesso à educação (consubstanciada no declínio do índice de analfabetismo e aumento do índice de escolarização), conforme aborda Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira (2016, p. 187). No campo legislativo, importante passo deu-se com a edição da CLT, conforme aborda Helena Kugel Lazzarin:

Em meio a estes períodos, em 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que, em seu capítulo III, já apresentava normas sobre a proteção do trabalho da mulher. Diversos dispositivos, no decorrer do tempo, foram revogados, e outros inseridos neste capítulo. A Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, por exemplo, alterou o título da Seção I, “Da Duração e Condições de Trabalho”, para “Da Duração, Condições de Trabalho e da Discriminação contra a Mulher. (LAZZARIN, 2017, p. 29)

O cenário social marcado pelo êxito rural, intensificado nas décadas de 50 e 60 do século XX, corroborou para situações de miserabilidade nos centros urbanos. Isso porque, segundo Maria Aparecida Moraes Silva (2010, p. 562), a vida na cidade significou a perda da roça enquanto meio de subsistência e o aumento dos gastos do trabalhador relativos à própria sobrevivência, sendo que o aumento do custo de vida do trabalhador não fora correspondido pelo respectivo aumento de seu salário. A visão acerca do homem enquanto pai-marido-patrão passa a ser mitigada, pois

O homem [...] torna-se, paulatinamente, o “provedor defeituoso” da família, na medida em que a mulher e os filhos são obrigados também a se assalariar para garantir as condições mínimas da sobrevivência. [...] O trabalho da mulher foi redefinido, não mais englobado no contrato de trabalho feito pelo marido ou pelo pai. Através da venda livre de sua força

de trabalho no mercado, as mulheres foram reabsorvidas e submetidas a um intenso processo de exploração e dominação. (SILVA, 2010, p. 562)

As políticas de industrialização adotadas na segunda metade do século XX acabaram fazendo com que, a partir da década de 1970, o índice de mulheres atuantes no mercado de trabalho aumentasse, fazendo com que realizassem também atividades profissionais que anteriormente eram limitadas apenas aos homens, como se verificou na indústria metalúrgica. “Assim, desde 1970, e inclusive nos dias atuais, a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem seguido uma tendência nacional de aumento nos seus índices” (OLIVEIRA, 2016, p. 190).

Do ponto de vista da oferta de trabalhadoras, profundas transformações nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social das mulheres, intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas desde os anos setenta e pela presença feminina cada vez mais atuante nos espaços públicos, constituíram mecanismos facilitadores, alterando a formação da identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo. A expansão da escolaridade e o acesso das mulheres às universidades foram aspectos fundamentais deste amplo processo de transformação. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1996, p. 484)

Nota-se, porém, que esse contexto de gradual aumento da figura feminina no mercado de trabalho e, por conseguinte, maior independência econômica da mulher, não fez com que a mulher fosse tratada com igualdade em relação ao homem. Pelo contrário, as situações de desigualdade em relação à mulher são ainda muito consideráveis no mercado de trabalho, consubstanciadas, por exemplo, em salários menores, menor exercício de cargos de gestão e frequente exposição a situações de assédio. Portanto, necessário faz-se o estudo acerca do trabalho da mulher no Brasil, diante da atual conjuntura econômica e social vivenciada pelo país.

## **2.2 O trabalho da mulher no Brasil: atual conjuntura econômica e social**

Conforme abordado anteriormente, o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho intensificou-se a partir da década de 70 do século XX. Segundo Maria Beatriz Nader (2002, p. 5), “em 1950, as mulheres economicamente ativas perfaziam uma taxa de 14,6%, passando para 18,6% em 1970”. Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira (2016, p. 190) aborda, ainda, que o crescimento da figura da

mulher no mercado de trabalho, desde 1970, seguiu uma intensa tendência de aumento. Nesse sentido, pode-se afirmar que o Brasil, através do período de intenso crescimento econômico que vislumbrou principalmente na segunda metade do século XX, vivenciou melhorias notórias no que diz respeito à criação de empregos e formalização do trabalho.

Frente à gradual inserção da mulher no mercado de trabalho, muito embora o cenário de desigualdade e discriminação de gênero nas relações de trabalho ainda persista no país, torna-se imprescindível analisar, através de dados estatísticos e interpretação de pesquisas e estudos, como se dá a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. É o que será realizado através do presente tópico.

Helena Kugel Lazzarin (2017, p. 32-33) destaca que a Organização Internacional do Trabalho fixa como parâmetro norteador de toda sua atuação o “trabalho decente”, sendo este um fim a ser perseguido com o objetivo de contribuir à redução das desigualdades sociais e da pobreza. Ainda, Laís Abramo (2012, p. 9) destaca que a persecução do “trabalho decente”, formalizada pela OIT em 1999, pode ser caracterizada como “uma síntese da sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas.”

Apesar de significativas contribuições e avanços que vêm contribuindo à persecução dessa finalidade, nota-se, porém, que perdura no Brasil um cenário de desigualdade de gênero e raça que acaba concorrendo para a persistência de déficit de “trabalho decente”, principalmente no que se refere às mulheres e negros. Laís Abramo (2006) aborda que “as desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes da matriz da desigualdade social no Brasil que, por sua vez, está na raiz da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão social.” Referidas desigualdades são notórias no que diz respeito aos indicadores do mercado de trabalho, como fica demonstrado em inúmeras pesquisas recentes. Pode-se afirmar, inclusive, que

A divulgação sistemática de dados e estatísticas desagregadas por sexo e raça/cor [...] tem contribuído de forma muito importante para evidenciar as desigualdades de gênero e raça que caracterizam o mercado de trabalho e a sociedade brasileiras. Desenvolver o conhecimento sobre as tendências de evolução desses indicadores, assim como sobre os obstáculos para uma inserção mais igualitária de mulheres e negros no mercado de trabalho é um aspecto fundamental das políticas que devem estar voltadas para a superação dessas desigualdades. Por outro lado, a integração das

dimensões de gênero e raça à análise do mundo do trabalho ajuda não apenas a entender os problemas vividos por mulheres e negros e os fatores que os produzem, mas também a compreender melhor o funcionamento do mercado de trabalho em seu conjunto, assim como a dinâmica de produção e reprodução das desigualdades sociais no Brasil. (ABRAMO, 2006)

Analisando-se os dados estatísticos, importante destacar, primeiramente, os indicadores referentes à participação das mulheres no mercado de trabalho. Acerca disso, o IPEA (2016, p. 6) aborda que parece estar havendo um esgotamento do crescimento da participação feminina no mercado do trabalho, uma vez que, de acordo com dados expostos pelo referido Instituto,

Ao longo do período aqui acompanhado, a taxa de atividade feminina oscilou muito pouco, tendo alcançado seu teto, 59%, em 2005, para depois, em 2011, cair a 56%. No último ano, este valor foi de 57%, inferior ao do início da série. Se voltarmos a 1995, ou seja, vinte anos atrás, é possível perceber que a taxa de atividade para mulheres era de 54,3%, menos de 3 pontos percentuais em relação à taxa de 2014, o que parece indicar um limite de inserção das mulheres no mercado de trabalho. (IPEA, 2016, p.6)

Impende destacar, porém, que o simples aumento da população feminina no que se entende por população economicamente ativa (PEA) não implica, por si só, no aumento da igualdade entre homens e mulheres, uma vez que a participação da mulher no mercado de trabalho ocorre de maneira desigual em relação ao homem. Essa desigualdade é observada de diversas formas, sendo que uma delas reside no fato de que a taxa de atividade masculina no mercado de trabalho é ainda superior à feminina:

Enquanto os homens, sejam brancos ou negros, apresentam taxas de atividade da ordem de 80%, as mulheres de ambos os grupos raciais não alcançam 60%. Ou seja, de cada 10 mulheres, 4 não conseguem se colocar disponíveis para uma ocupação no mercado de trabalho. (IPEA, 2016, p. 6)

Verifica-se, portanto, que as taxas de desemprego são muito superiores para as mulheres, sendo que as mulheres jovens são as que enfrentam maior risco de enfrentar a situação de desemprego, segundo Tânia Andrade (2016, p. 24).

José Ribeiro Soares Guimarães (2012, p. 61-62) aborda, entretanto, que a participação inferior das mulheres no mercado de trabalho, quando em comparação com os homens, funda-se, primordialmente, em barreiras culturais que ainda persistem na atual sociedade brasileira e que são caracterizadas, dentre outros

fatores, pela divisão sexual do trabalho. Isso porque às mulheres, em sua maioria, ainda são relegadas as atividades da esfera doméstica, que não são consideradas enquanto trabalho, (uma vez que a conceituação de trabalho é estabelecida enquanto atividade econômica). Essa dedicação aos afazeres domésticos acabaria retirando tempo para que buscassem inserção no mercado de trabalho. O autor define esse acontecimento como “invisibilidade do trabalho feminino”, pois essas mulheres são enquadradas enquanto economicamente “inativas”, esboçando:

Com base nas informações da PNAD é possível constatar a real dimensão deste processo de subestimação do efetivo trabalho feminino. No Brasil, em 2009, do contingente total de 23,1 milhões de mulheres definidas como “inativas”, entre 16 e 64 anos de idade, cerca de 92,0% (21,2 milhões de pessoas) realizavam afazeres domésticos. Já entre os homens inativos, tal proporção era de apenas 48,6%. Esta invisibilidade do trabalho feminino fica ainda mais evidente ao se constatar que as mulheres brasileiras “inativas” economicamente dedicavam em média 33,3 horas semanais de trabalho com os afazeres domésticos. (GUIMARÃES, 2012, p. 43)

Grande parte das mulheres trabalhadoras exerce, ainda, dupla jornada, decorrente da divisão sexual do trabalho, o que acaba, na maior parte das vezes, sobrecarregando-as. Isso porque os afazeres domésticos e os cuidados com a família acabam recaindo predominantemente sobre as mulheres, como fica demonstrado a seguir:

No que tange à divisão sexual do trabalho e ao uso do tempo, observa-se que a jornada total das mulheres, somando-se o tempo dedicado ao trabalho principal (mais de 35 horas semanais) e aos afazeres domésticos (quase 21 horas semanais), era sempre superior à jornada total dos homens (quase 42 horas dedicadas ao trabalho principal e 10 horas aos afazeres domésticos) [...]. Assim, tanto as mulheres rurais quanto as urbanas apresentam, na média, jornadas semanais totais mais longas que as dos homens, atingindo 55,9 horas semanais, respectivamente, contra 51,8 horas dos homens em média” (BRASIL/SPM, 2015, p.20)

No que se refere ao emprego doméstico, nota-se que ele ainda é, em sua maior parte, desempenhado pela mulher. Nesse sentido, Tânia Andrade (2016, p. 20) interpreta dados fornecidos pelo IBGE na Pesquisa Mensal de Emprego que evidenciam que, em 2014, 14% das mulheres ocupadas eram trabalhadoras domésticas, sendo que essa ocupação continua sendo a principal das mulheres negras, uma vez que 17,7% delas exerciam trabalho doméstico. No que diz respeito

às mulheres brancas, 10% delas se dedicavam à atividade doméstica, porém essa não era a principal atividade, uma vez que veio atrás do comércio e da indústria.

Os dados avaliados, entretanto, demonstram que a proporção feminina no emprego doméstico vem sofrendo queda ao longo dos últimos anos. Segundo o IPEA (2016, p. 15-16), essa queda deriva da redução do número de trabalhadoras domésticas jovens. O Instituto pontua a redução da atratividade do trabalho doméstico às jovens, o que se deveria, primordialmente, às baixas remunerações e falta de proteção social, bem como à discriminação e exploração que são associadas ao emprego doméstico. Frisa, ainda, que a elevação do nível de escolarização permitiria a essas jovens a busca por trabalhos mais valorizados.

Além do trabalho doméstico, Tânia Andrade (2016, p. 19-20) verifica, ainda, que o serviço público estatutário também é predominantemente ocupado por mulheres. Segundo a autora, o ingresso na carreira mediante a aprovação em concurso público acaba reduzindo a possibilidade de discriminação e contribui para maior paridade na distribuição dos postos de trabalho. Já no setor privado, a autora observa que a predominância da mulher dá-se em atividades tradicionalmente consideradas como femininas e que têm menor remuneração, tais como funções de costura nas indústrias de confecções, serviços de higiene, cuidado pessoal, alimentação, etc.

Um indicador importante refere-se à contribuição à previdência social. Segundo Tânia Andrade (2016, p. 22), esse é um fator que indica proteção social aos trabalhadores. De acordo com dados fornecidos pelo IPEA (2016, p. 10), entre os anos de 2004 e 2014 houve um incremento significativo no que diz respeito à cobertura previdenciária, havendo, também, redução da distância entre homens e mulheres cobertos. Entretanto, a população negra continua sendo a mais desprotegida (44,2% das mulheres negras e 43,7% dos homens negros eram contribuintes da previdência social em 2014).

Importante análise se dá no que diz respeito à diferenciação de remuneração entre os gêneros, como se vê adiante:

No que diz respeito à remuneração, a análise das desigualdades entre os rendimentos existentes entre homens e mulheres constitui elemento essencial para se pensar a influência do mundo do trabalho nas condições socioeconômicas das mulheres e evidenciar as diferenças de acesso ao mercado de trabalho. [...] Para ambos os sexos, à medida que a escolaridade avança, o rendimento médio aumenta. No entanto, em todos

os grupos de anos de estudo analisados, as mulheres recebem menos que os homens, embora em média elas tenham maior escolaridade. (BRASIL/SPM, 2013, p.48)

Segundo dados divulgados pelo IPEA (2016, p. 13), no período compreendido entre os anos de 2004 e 2014, houve um crescimento gradual e contínuo da renda no Brasil, sendo que, na medida em que aumenta o grau de escolaridade, aumenta-se também a renda. Ainda, verifica redução nas desigualdades salariais, uma vez que o crescimento de renda foi superior para as mulheres (61%) quando em comparação com os homens (44%), considerando, ainda, que entre as mulheres negras o crescimento foi ainda maior (77%), e o menor crescimento de renda deu-se entre os homens brancos (43%), fato que é relevante na busca pela maior isonomia entre os gêneros.

Ocorre, porém, que o rendimento das mulheres continua sendo consideravelmente inferior ao dos homens, embora elas possuam, em média, maior escolaridade. De acordo com o IPEA (2016, p. 13), em 2015 as mulheres recebiam cerca de 75% da renda masculina. O dado mostra-se ainda mais gravoso quando considera que as mulheres negras recebem menos de 40% da renda de homens brancos. Ocorreria, ainda, maior agravamento da conjuntura “se fossem consideradas as mulheres que não são remuneradas em virtude do “trabalho familiar” (LAZZARIN, 2017, p. 38).

Outro dado que corrobora para a consolidação da desigualdade no mercado de trabalho refere-se à ocupação de cargos de chefia ou direção pelas mulheres. De acordo com o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (BRASIL/SPM, 2014), as mulheres brancas perfazem cerca de 25,4% desses cargos, nos diferentes ramos de atividade econômica, o que denota, mais uma vez, a disparidade de gênero. O quesito agrava-se no que diz respeito às mulheres negras, tendo em vista que ocupam um percentual de apenas 10,8% dos cargos de direção.

Pode-se afirmar, portanto, que as atividades de menor remuneração e produtividade, e também funções socialmente desvalorizadas são predominantemente exercidas pelo sexo feminino. Ainda, para corroborar com tal afirmação, aponta-se que as mulheres são as mais afetadas pela terceirização, quando em comparação com os homens. Isso porque, segundo Juliane da Costa Furno e Beatriz Passarelli Gomes (2015, p. 221), as mulheres já são maioria no exercício das atividades terceirizadas.

Frente a esse fato, as autoras abordam que, para o agravamento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, os rendimentos dos trabalhadores terceirizados são comprovadamente inferiores quando comparados aos empregados diretos, o que corrobora para a diferença remuneratória entre os gêneros, anteriormente verificada, considerando que as mulheres são as principais exercentes de atividades terceirizadas. Ainda, pontuam que os trabalhadores terceirizados trabalham em média 3 horas semanais a mais que os diretamente contratados, fator que, face à dupla jornada de trabalho que sobrecarrega, primordialmente, a mulher, o exercício de atividade terceirizada por elas representa acréscimo de tempo de trabalho.

O aumento das taxas de participação e ocupação das mulheres, a diminuição das suas taxas de informalidade, a melhoria da qualidade do seu emprego, o aumento das suas oportunidades de formação e promoção, a redução das desigualdades de rendimento em relação aos homens são, na atualidade, alguns dos objetivos fundamentais das políticas de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho. Para atingir esses objetivos, é fundamental avançar na construção de formas mais amigáveis de articulação entre a vida e o trabalho, diminuindo a carga das responsabilidades familiares assumidas de forma unilateral ou exclusiva pelas mulheres, em especial as mais pobres. (OIT, 2010, p. 21)

Frente a esse nítido cenário de desigualdade, demonstrado através dos dados anteriormente expostos, e que, nitidamente, obstaculizam a igualdade de acesso e permanência das mulheres no mercado de trabalho, imprescindível demonstra-se o estabelecimento de garantias às mulheres, através de proteção legislativa, inclusive. Portanto, a edição de normas legais que visem à proteção face à discriminação e que confirmem às mulheres condições especiais, considerando suas características próprias (inclusive as atinentes à questão da gravidez), é uma medida tendente a compensar a comprovada desigualdade entre os gêneros.

### **3. NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO FEMININO**

Perpetrada historicamente, a discriminação da mulher no mercado de trabalho é um problema que clama atenção. Apesar dos consideráveis avanços que vêm se instituindo, tendentes à redução da desigualdade entre homens e mulheres, nota-se que a mulher ainda vivencia uma situação de vulnerabilidade, que dá azo e justifica o estabelecimento de normas próprias que visem a sua proteção no mercado de trabalho. Nesse sentido, o capítulo destina-se ao exame de normas criadas especificamente à proteção da mulher, apontando, quando existentes, as controvérsias que pairam sobre elas.

#### **3.1 Convenções ratificadas pelo Brasil relativas à proteção da mulher**

No que se refere aos compromissos firmados pelo Brasil frente à comunidade internacional, citam-se as convenções e os tratados internacionais. Ambos os instrumentos criam obrigações jurídicas ao país, após sua ratificação, sendo que o Brasil é signatário da quase todos que dizem respeito à proteção das mulheres, de modo geral. Com base nessa consideração, o presente tópico tem como escopo a abordagem acerca de alguns instrumentos internacionais, que têm o Brasil como membro signatário, referentes à defesa e a promoção de direitos das mulheres. Como ficará demonstrado, muitos dos preceitos contidos nesses instrumentos constam em disposições da Constituição de 1988.

Há inúmeras convenções da Organização Internacional do Trabalho que tratam acerca do trabalho da mulher. Dentre elas, podemos citar a Convenção número 100, datada de 1951, sendo ratificada pelo Brasil no ano de 1957. Referida convenção trata acerca da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Com base nos dados apresentados no capítulo anterior, que demonstram a disparidade ainda existente no que diz respeito à remuneração entre os gêneros, verifica-se a imprescindibilidade da adoção de medidas atinentes à consecução deste fim.

Posteriormente, em 1952, fora aprovada a Convenção de número 103, sendo ratificada pelo Brasil em 1965. Aborda acerca do amparo à maternidade, prevendo o direito à licença maternidade e a sua prorrogação em determinados casos. Prevê, ainda, dentre outras medidas, intervalos destinados à amamentação,

que deverão ser computados na jornada de trabalho. Tratando acerca da mesma temática, em 2000 fora editada a Convenção de número 183, que amplia os dispositivos da Convenção 103, tratando, também, acerca da proteção à maternidade. Em seu artigo 8º, traz, por exemplo, o direito à estabilidade da mulher durante a gravidez e também em período posterior ao seu retorno ao trabalho.

Adotada em 1958 pela OIT e ratificada em 1965 pelo Brasil, há, ainda, a convenção de número 111, relativa à discriminação em matéria de emprego e ocupação. A convenção destaca o que se compreende na definição de “discriminação” e consagra ideais de oportunidades iguais e tratamento igualitário no que diz respeito ao emprego ou profissão.

Importante destacar, também, a ratificação pelo Brasil da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW. De acordo com a Secretaria Especial de Política para as Mulheres (2006, p. 10), este documento, adotado em 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, é considerando um dos mais relevantes no campo da defesa dos direitos humanos das mulheres, sendo o primeiro tratado internacional que trata amplamente acerca do assunto. Menciona, ainda, que o Brasil assinou a Convenção em 1983, porém com reservas, que foram retiradas apenas em 1984.

Silvia Pimentel (2006, p. 14-15) aborda que a CEDAW (que ficou conhecida como a Convenção da Mulher) traduziu, em seus 30 artigos, décadas de esforços internacionais dedicados à proteção e promoção dos direitos das mulheres em todo o mundo. Aduz, ainda, que documento deve servir de parâmetro mínimo às ações dos Estados, que devem reprimir qualquer tipo de violação aos direitos das mulheres, tanto no âmbito privado quanto público, estabelecendo medidas que promovam o alcance da igualdade entre os sexos, independentemente de estado civil, em todos os aspectos relativos à vida social, cultural, política e econômica, bem como em relação às questões familiares, ao casamento, eliminando, assim, a discriminação, seja ela praticada por qualquer pessoa, física ou jurídica.

Entretanto, a simples enunciação formal dos direitos das mulheres não lhes confere automaticamente a efetivação de seu exercício. Este depende de ações dos três poderes: do Legislativo, na adequação da legislação nacional aos parâmetros igualitários internacionais; do Executivo, na elaboração de políticas públicas voltadas para os direitos das mulheres; e, por fim, do Judiciário, na proteção dos direitos das mulheres e no uso de convenções internacionais de proteção aos direitos humanos para fundamentar suas decisões. (PIMENTEL, 2006, p. 16)

Helena Kugel Lazzarin aborda, ainda, que a CEDAW “autoriza a adoção de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade entre gêneros” (2017, p. 64). Essas medidas que estabeleçam tratamentos diferenciados cessarão no momento em que atingirem seus objetivos.

Em 1981 fora adotada pela OIT a convenção de número 156, que trata sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, visando a melhorar as condições dos trabalhadores com encargos de família, considerando que inúmeros problemas que atingem os trabalhadores em geral acabam agravando-se em relação aos trabalhadores que se encontram nessa condição. Nesse sentido, o documento, em seu artigo 3º, prevê que

Cada Estado Membro deve tornar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento de trabalhadores e trabalhadoras objetivo de suas políticas nacionais, com vistas a possibilitar às pessoas com responsabilidades familiares, que estão trabalhando ou queiram trabalhar, exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas à discriminação e, na medida do possível, sem conflitos entre seu trabalho e suas responsabilidades familiares. (OIT, 2017)

No entanto, o Brasil ainda não é signatário da referida Convenção, sendo, atualmente, o único país do Mercosul que não ratificou sua adesão. Tal posicionamento é questionado. Segundo Maria Cristina Aranha Bruschini e Arnele Martinez Ricoldi,

À época da abertura de assinaturas, o ordenamento jurídico brasileiro anterior à Constituição de 1988 considerava o homem o chefe da família e não previa a igualdade entre homens e mulheres, razão pela qual o Brasil afirmou, à época, que sua legislação interna era incompatível com o conteúdo da Convenção 156. Porém, com a promulgação da Constituição de 1988, seguida pela adoção do Novo Código Civil, em 2002, não mais se colocam esses obstáculos, por isso a possibilidade de assinar a Convenção 156 deveria ser novamente debatida. (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012, p. 264)

Em 1990 fora adotada na OIT a Convenção de número 171, que trata acerca do trabalho noturno. Ratificada pelo Brasil em 2002, a Convenção traz algumas ressalvas no que se refere ao trabalho noturno da mulher. Por exemplo, “proíbe o trabalho noturno da mulher em estado gravídico-puerperal, ou seja, durante e após a gravidez, por, pelo menos, 16 semanas.” (TERCIOTI, 2013, p. 4). Nota-se, porém, que tais ressalvas não são observadas pela jurisprudência, tendo em vista que,

atualmente, o trabalho noturno é tratado de forma igualitária entre homens e mulheres pela CLT.

Aprovada em 1994 e ratificada pelo Brasil em 1995, a Convenção de Belém do Pará (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher) define como violência contra a mulher, em seu artigo 1º, “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.” (CIDH, 1994). Helena Kugel Lazzarin pontua que

A ideia central do documento é de que a adoção de uma convenção para prevenir, punir e erradicar todas as formas de violência contra a mulher – em todos os setores da sociedade, independentemente de classe, raça ou grupo étnico, renda, cultura, nível educacional, idade ou religião -, no âmbito da Organização dos Estados Americanos, constitui positiva contribuição no sentido de proteger os direitos da mulher e eliminar as situações de violência contra ela. [...] Ressalta-se que esses avanços foram fortemente impulsionados pela ação decisiva dos movimentos feministas de diversos países, que objetivaram dar visibilidade à violência contra as mulheres e exigiam o seu repúdio e a sua eliminação. (LAZZARIN, 2017, p. 68-69)

No que se refere ao trabalho doméstico, que ainda é preponderantemente realizado pela mulher, atenta-se para a edição, em 2011, da Convenção sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, que equipara os direitos fundamentais destes trabalhadores com os demais. A convenção, de número 189, estabelece, dentre outras medidas, o estabelecimento de idade mínima para o exercício do trabalho doméstico, a adoção de medidas protetivas contra abusos, assédio e violência e confere, também, liberdade para o trabalhador decidir onde morar, bem como se acompanha ou não os membros do domicílio em suas férias. Ainda, traz medidas para assegurar garantias à jornada de trabalho, remuneração, medidas de saúde e segurança no trabalho, proteção social e também proteção à maternidade.

Diante de todo o regramento existente na esfera internacional, relativo à proteção da figura da mulher no âmbito do trabalho e também fora dele, Helena Kugel Lazzarin conclui que

[...] a existência dessas normas é fundamental, na medida em que servem como base para decisões, bem como para a criação de novas leis e medidas que tenham como objetivo a proteção da dignidade de todos os seres humanos e a proibição da discriminação em todas as suas formas. (LAZZARIN, 2017, p. 75)

Vislumbra-se, portanto, que as normas devem atentar para as diferenças existentes que dizem respeito à questão de gênero, uma vez que ignorá-las propiciaria um cenário de perpetuação de desigualdade. Sendo assim, a busca pelo trabalho decente passa, necessariamente, pelo tratamento da questão da igualdade – inclusive de gênero.

### **3.2 A proibição da discriminação à mulher**

A Constituição de 1988 trouxe avanços no que se refere ao reconhecimento de iguais direitos e deveres entre os gêneros, proibindo discriminações de qualquer natureza. Isso impulsionou diversas alterações no texto da CLT, tais como a advinda através da Lei 9.799 de 1999, que inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e vedações a práticas discriminatórias contra as mulheres, face ao fato de que “no caso da mulher, a discriminação de gênero, que decorre da própria condição feminina, é talvez a mais evidente barreira discriminatória” (ANDRADE, 2016, p. 34).

Tânia Andrade (2016, p. 35) traz uma série de exemplos que denotam o quanto a discriminação em razão de gênero ainda se faz presente no ambiente de trabalho, podendo ser verificada tanto no momento pré-contratual quanto no contratual e pós-contratual. Cita como exemplos o estabelecimento de exigências incompatíveis para a função a ser exercida (como a inclusão de quesitos que dizem respeito à situação financeira em formulários de emprego ou quesitos que excluam ou dificultam o acesso de mulheres submetidas à dupla jornada, como, por exemplo, disponibilidade para viagens, etc), bem como a comprovada diferença de remuneração em favor do homem, a predominância de cargos de direção e chefia serem ocupados por homens, muito embora as mulheres contem, em geral, com maior nível de escolarização. Cita ainda que

[...] a mulher enfrenta a discriminação por gravidez, seja ela potencial ou efetiva, em razão do que muitas vezes é preterida no acesso ao emprego ou na ascensão profissional. O preconceito aqui está associado à expectativa de aumento de custos trabalhistas, transformando o que seria uma responsabilidade social em responsabilidade exclusiva da mulher pela função reprodutiva humana. Em consequência, as mulheres grávidas ou que possam vir a engravidar são percebidas como pessoas inadaptáveis à organização laboral, que, sob competição e estruturada para a busca da

produtividade e lucro imediato, vê nelas apenas o que seriam empecilhos à consecução de seus objetivos. (ANDRADE, 2016, p. 41)

Nesse sentido, importante trazer à tona a análise jurisprudencial realizada por Helena Kugel Lazzarin, que diz respeito ao estado de gravidez enfrentado pela mulher e que, muitas vezes, dá azo à relativa exclusão da mulher do mercado de trabalho ou à adoção de medidas, por parte do empregador, que afrontam sua dignidade, como analisa Helena:

[...] o Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa de telemarketing a indenizar, em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), uma de suas operadoras, por estabelecer um “controle gestacional” de suas empregadas. A empresa criou uma planilha que estabelecia o período em que cada empregada poderia engravidar, de forma que as atividades da empresa não fossem prejudicadas. No acórdão, a Sétima Turma entendeu que “a empresa “instrumentaliza a vida das suas empregadas, concebendo-as como meio para a obtenção de lucro, e não como fim em si mesmas” e constatou a violação ao Princípio da Dignidade Humana. (LAZZARIN, 2017, p. 89)

Além da discriminação sofrida pela mulher em virtude de seu estado gravídico (inclusive potencial), nota-se que o sexo feminino encontra-se mais vulnerável ao assédio (tanto moral quanto sexual), o que acaba trazendo impactos altamente negativos às trabalhadoras, tais como o “comprometimento das habilidades mentais, rompimento de laços afetivos com os colegas por medo ou vergonha, aumento da competitividade e do individualismo, queda do desempenho profissional [...]” (OIT, 2010, p. 92). Por isso, pode-se afirmar que

A discriminação é talvez a maior barreira enfrentada pela mulher no mundo do trabalho. Ao preconceito relacionado diretamente ao gênero feminino e à cor negra, acrescentam-se aspectos como origem, idade, orientação sexual, estado civil, gravidez, doença e deficiência. Além disso, as mulheres são as vítimas mais recorrentes do assédio, tanto moral como sexual. (ANDRADE, 2016, p. 32)

Essas discriminações referentes ao trabalho da mulher (e principalmente da mulher negra, que é vitimada, ainda, pela discriminação racial) são uma inegável construção histórica, e, segundo Helena Kugel Lazzarin (2017, p. 34), “são reproduzidas cotidianamente, tanto no mercado de trabalho, como na sociedade como um todo”. Vê-se que, desde o período colonial, conferiu-se aos homens os

cuidados da vida pública, e às mulheres os cuidados de órbita privada, como visto anteriormente. Nesse sentido,

A ideia da mulher como força de trabalho secundária estrutura-se a partir da separação e hierarquização entre as esferas do público e do privado e da produção e da reprodução. Assim como em torno de uma concepção de família nuclear na qual o homem é o principal ou o único provedor, e a mulher é a responsável principal ou exclusiva pela esfera privada (o cuidado doméstico e familiar), ou, no máximo, uma “provedora secundária”. (OIT BRASIL, 2010, p. 22)

Face às disparidades de gênero ainda vivenciadas no mercado de trabalho brasileiro, necessária faz-se a edição de medidas legislativas que visem à proteção da mulher, bem como a ratificação de tratados e convenções internacionais dispostas à redução da desigualdade. Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho destina um de seus capítulos – o III – às normas atinentes à proteção do trabalho da mulher, “que foram se adaptando às modificações inseridas, principalmente, após a promulgação da Constituição de 1988 e pela legislação infraconstitucional” (OLIVEIRA, 2016, p. 274), como anteriormente abordado. Alguns artigos pertencentes ao referido capítulo destinam-se ao tratamento das questões relacionadas à duração do trabalho, ao trabalho noturno e também aos períodos de descanso conferidos às mulheres.

O artigo 372 estreia o capítulo, consagrando que “os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo” (BRASIL, 1943), em consonância com o preceito constitucional consubstanciado no artigo 5º, inciso I, que determina a igualdade em direitos e obrigações a homens e mulheres, indistintamente. Ainda, a norma celetista coaduna-se também com a previsão do artigo 7º, inciso XXX<sup>1</sup>, que consagra a vedação de diferenças salariais, de exercício de funções e de critérios de admissão fundadas, inclusive, em razão de sexo.

---

<sup>1</sup> Art. 7º - 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. (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

No mesmo sentido, é editado o artigo 373-A<sup>2</sup>, que fora introduzido pela Lei 9.799/99. O artigo traz vedações que devem ser observadas tanto no momento pré-contratual (como, por exemplo, no que diz respeito à publicação de anúncios de emprego com exigências discriminatórias; recusa de emprego em razão de sexo; e até mesmo exigência prévia de exame de gravidez ou esterilidade como requisito à admissão), e também no momento contratual (tais como a vedação de revistas íntimas nas empregadas; a recusa de promoções no trabalho em virtude de sexo; e até mesmo a diferenciação remuneratória fundada, dentre outros fatores, na questão de gênero).

Nota-se que os preceitos estabelecidos no artigo consagram importantes medidas que visam a diminuir e inibir casos de discriminação, inclusive em virtude de gênero, nos ambientes de trabalho. Apesar disso, infelizmente verifica-se que, mesmo diante de tais previsões, constantemente as mulheres são vítimas de práticas discriminatórias, que podem dar-se de variadas formas, o que contribui para a permanência de um cenário de desigualdade de gênero.

### **3.3 Legislação pertinente ao trabalho da mulher no Brasil**

Ao realizar análise acerca da evolução das normas referentes à proteção do trabalho da mulher, Léa Elisa Silingowski Calil (2007) traz à tona três períodos de transição. Primeiramente, o período inicial fora compreendido como sendo um período de exclusão. Nessa época, a figura da mulher, assim como a do homem, era excluída de qualquer tipo de norma protetiva. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira a respalda, abordando que

---

<sup>2</sup> Art. 373-A - Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; 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; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

No Brasil do início do século XIX não havia uma legislação trabalhista nos moldes do moderno direito do trabalho, uma vez que, o país recém-independente da Coroa de Portugal e, com a posterior libertação dos escravos africanos, não apresentava um desenvolvimento econômico e social de características capitalista já identificado em outros países, principalmente na Europa, desde a Revolução Industrial, não possuindo, portanto, uma grande massa de trabalhadores urbanos. (OLIVEIRA, 2016, p. 269)

Nesse contexto, o pensamento liberal, consagrado na ideia da menor interferência estatal possível, pregava que os ajustes das relações de trabalho deveriam ocorrer diretamente entre a figura do empregado e seu respectivo empregador. O que ocorria, portanto, era uma negociação absolutamente desigual, cabendo ao empregado apenas acatar as normas que lhe eram impostas.

Verifica-se que, nesse momento, as relações de trabalho foram marcadas por alta precariedade, consubstanciada em baixos salários e jornadas de trabalho exaustivas, por exemplo. Segundo Léa Elisa Silingowschi Calil (2007), esse cenário de vulnerabilidade do trabalhador era ainda mais gravoso diante da figura da mulher, sendo que seu trabalho era visto com enorme preconceito, tendo em vista que “a moral vigente na época considerava que o lugar das mulheres era em casa, no espaço doméstico, e que o espaço público pertencia aos homens” (CALIL, 2007).

Nesse cenário, Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira (2016, p. 269) pontua que a grande maioria dos trabalhadores exerciam suas atividades no meio rural. Assim também ocorria com os colonos nacionais e os imigrantes europeus, com os quais as relações de trabalho eram firmadas por intermédio de contratos de parceria ou de locação de serviços.

A segunda fase fora, ainda segundo Léa Elisa Silingowschi Calil, a da proibição. Nesse contexto, o trabalho feminino sofreu diversas limitações, inclusive a exigência de autorização do marido à sua realização. Ainda, inúmeras imposições proibitivas surgiram, principalmente no que se refere à higiene e segurança. À época, segundo a autora, isso acabou culminando em uma maior exclusão das mulheres dos ambientes de trabalho, uma vez que as normas protetivas eram tantas que os empregadores optavam por não contratá-las. Ou seja, as leis visavam a proteger a figura feminina, mas acabavam por desprotegê-las, mesmo que indiretamente. Acerca do assunto, Léa Elisa Silingowschi Calil analisa que

Proteger a mulher em detrimento da saúde do homem – seu companheiro, pai de seus filhos - em nada colaborava para a consecução dos seus direitos sociais de proteção à família e à infância. Pensar na família como se sua manutenção e sobrevivência não resultassem da combinação de esforços do homem e da mulher foi um erro que o legislador cometeu e que terminou por condenar as mulheres a empregos menores. (CALIL, 2007, p. 38)

Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira (2016, p. 275) aduz que, em 1943, quando da ocorrência da sistematização das normas atinentes ao direito do trabalho, através da elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho, o legislador ignorou as discriminações e desigualdades vivenciadas entre homens e mulheres, “uma vez que as regras criadas buscavam de maneira discriminatória a proteção da mulher trabalhadora no referente à saúde, à moral e a sua função reprodutiva” (OLIVEIRA, 2016, p. 275).

A terceira fase, por fim, é caracterizada por Léa Elisa Silingowschi Calil (2007) como calcada na proteção. A autora enfatiza que a fase protetiva não afastou por completo a fase proibitiva, porém

As proibições foram sendo banidas do ordenamento, pois não condiziam com o novo papel social da mulher trabalhadora e foram restando apenas aquelas necessárias à proteção das mulheres, como as que disciplinam as questões ligadas à maternidade. [...] O advento da Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, fechou um ciclo do direito do trabalho. Este ciclo começou com as ideias liberais que resultaram em uma absoluta falta de proteção ao trabalho e acabou com a adoção de políticas trabalhistas, com o surgimento de toda uma legislação de proteção ao trabalhador. [...] Todavia, somente com o advento da Constituição Federal de 1988, a igualdade entre homens e mulheres – em todos os níveis, inclusive na questão do trabalho – foi promulgada e amplamente alardeada. (CALIL, 2007)

Vê-se, portanto, que a transição entre os períodos de exclusão, proibição e proteção culminaram, por fim, na atual regulamentação acerca do trabalho da mulher, consoante aos preceitos fixados na Constituição vigente. É o que será abordado nos tópicos a seguir.

### **3.3.1 Trabalho extraordinário, trabalho noturno e períodos de descanso**

Inicialmente, impende-se destacar que a maior parte das normas previstas na CLT referentes ao trabalho da mulher é aplicada de igual forma ao sexo masculino.

Para respaldar tal afirmação, imperioso faz-se a transcrição de alguns artigos, a título comparativo. Nesse sentido, o artigo 373 da CLT, que prevê a limitação da jornada de trabalho diária da mulher, transcreve a mesma regra prevista no artigo 58, caput, do mesmo diploma legal. Portanto, confere tanto aos homens quanto às mulheres a mesma duração diária de trabalho: oito horas diárias, salvo quando for fixada jornada inferior, conforme se aduz da leitura dos artigos mencionados:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. [...]

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior. (BRASIL, 1943)

No mesmo sentido é a previsão expressa no artigo 7º, XIII<sup>3</sup>, da Constituição Federal vigente, que prevê uma jornada de trabalho não excedente a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultando a compensação e a redução da jornada mediante o estabelecimento de convenções ou acordos coletivos de trabalho.

No que tange ao trabalho noturno, que é englobado entre as 22h de um dia até as 5h do dia seguinte para os trabalhadores urbanos, das 21h de um dia até as 5h do dia seguinte para o trabalho rural executado na lavoura e das 20h de um dia até as 4h do dia seguinte para o trabalho rural executado em atividades de pecuária, também não há distinção de tratamento entre homens e mulheres.

Nesse sentido, aplica-se a ambos o mesmo adicional (percentuais mínimos de 20% para os trabalhadores urbanos e 25% para os trabalhadores rurais), bem como a aplicação da chamada hora ficta, de 52 horas e 30 segundos, para os trabalhadores urbanos. Nesse sentido, o artigo 381<sup>4</sup> da CLT, embora restrinja a

---

<sup>3</sup> Art. 7º - 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; (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>4</sup> Art. 381 - 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. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

aplicação às mulheres, tem previsão idêntica à constante no artigo 73<sup>5</sup> do mesmo diploma legal. Em suma, a regulamentação do trabalho noturno é a mesma para homens e mulheres.

No que se refere à previsão do intervalo interjornada, que é o período de repouso entre uma jornada de trabalho e outra, a CLT também não faz distinção entre homens e mulheres, uma vez que prevê a observância do limite mínimo de 11 (onze) horas para ambos, conforme depreende-se da leitura dos artigos 66<sup>6</sup> e 382<sup>7</sup> da CLT. O primeiro, presente no capítulo referente à duração do trabalho, aplicável aos trabalhadores em geral, e o segundo com previsão no capítulo destinado à proteção ao trabalho da mulher.

Já no que tange ao intervalo intrajornada (período de tempo destinado à alimentação e ao repouso, concedido durante a jornada de trabalho), a CLT traz dois artigos com redações relativamente distintas, conforme demonstrado a seguir:

Artigo 71 - 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.

[...]

Artigo 383 - Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º. (BRASIL, 1943)

A distinção se dá tendo em vista que o artigo 383, referente ao intervalo intrajornada da mulher, não permite que o período seja estendido para além de 2 (duas) horas. Já o artigo 71, que é aplicado aos demais trabalhadores, permite, em

<sup>5</sup> Art. 73 - 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. § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>6</sup> Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>7</sup> Art. 382 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11(onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

caráter excepcional, que o intervalo intrajornada seja superior ao limite máximo de 2 (duas) horas, caso haja negociação coletiva que preveja limite superior. Acerca disso, Helena Kugel Lazzarin manifesta-se no sentido de que

[...] não há justificativa plausível para esta diferenciação. A norma representa uma discriminação indireta em desfavor da mulher, pois coloca um impedimento a mais para sua contratação, naqueles trabalhos em que o intervalo deve ser adaptado e majorado. Trata-se, desse modo, de um tratamento diferenciado ilegítimo. (LAZZARIN, 2017, p. 98)

Ainda, analisando-se as normas citadas anteriormente, verifica-se que a norma aplicável às mulheres preceitua que o intervalo será de, no mínimo 1 (uma) hora, qualquer que seja a jornada diária de trabalho. O artigo 71, que é aplicável aos demais empregados, em seu parágrafo 2º, porém, impõe o período de descanso de 15 minutos em jornadas que não excedam a 6 (seis) horas e que ultrapassem 4 (quatro) horas diárias.

Mauricio Godinho Delgado (2000, p. 102) salienta o caráter discriminatório de tal diferenciação, considerando insensato que às mulheres seja imposto um grande período de disponibilidade temporal, mesmo diante do exercício de jornadas de trabalho curtas (inferiores a seis horas ao dia), diferentemente do que ocorre com os homens, dos quais é exigida a observância do descanso de apenas 15 (quinze) minutos nesses casos. Frente a essa injustificável diferenciação, nota-se que a jurisprudência e a doutrina majoritária aplicam o preceito do artigo 71 a homens e mulheres, indistintamente.

O dispositivo legal constante no capítulo referente à proteção do trabalho da mulher que mais rende discussões, entretanto, é o artigo 384 da CLT. Nele, há a previsão de que “em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho” (BRASIL, 1943).

Referido artigo é alvo de inúmeras decisões conflitantes e, atualmente, encontra-se em discussão no Supremo Tribunal Federal, através do Recurso Extraordinário número 658312, que debate acerca da recepção ou não do referido artigo pela Constituição Federal. “O julgamento é indispensável devido às decisões conflitantes dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho, bem como à divergência doutrinária existente.” (LAZZARIN, 2017, p. 98).

Acerca da aplicação do artigo, há, basicamente, três correntes: a primeira defende que a norma fora recepcionada pela Constituição; a segunda, que acredita que o artigo vai de encontro a preceitos constitucionais e a terceira, que defende a ideia de que o intervalo deveria ser concedido a todos os trabalhadores, indistintamente, ampliando, portanto, o seu alcance.

Nesse sentido, a corrente que defende a não recepção do artigo 384 da CLT pela Constituição Federal, alega que o artigo celetista vai de encontro ao disposto no artigo 5º, inciso I, da CF, que prevê a igualdade de direitos e obrigações de homens e mulheres, bem como ao artigo 7º, inciso XXX, que veda a diferença salarial, de exercício de funções e critérios de admissão fundadas, também, em razão de sexo.

Dentre os doutrinadores que alegam a incompatibilidade da norma celetista com os preceitos constitucionais citados anteriormente, está Alice Monteiro de Barros. A autora (2006, p. 1047) afirma que aquele que se dedica ao estudo do direito deve contribuir para a construção de normas que estejam em consonância com a realidade social. Nesse aspecto, propõe a revogação do artigo 384 da CLT, por acreditar que sua existência obstaculiza o acesso igualitário da mulher ao mercado de trabalho.

Apesar de a jurisprudência majoritária do TST e dos Tribunais Regionais defenderem a concessão do intervalo de 15 minutos às mulheres, entre o término da jornada normal e o início da prestação das horas suplementares, há vozes discordantes, tais como a de Aloysio Corrêa da Veiga, verificada na decisão colacionada a seguir, que se funda na inconstitucionalidade e não recepção do artigo pela Constituição Federal:

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA BANCÁRIA. CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 384 DA CLT. ART. 5º, I, DA CF. IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES. O art. 384 da CLT contempla a concessão de quinze minutos de intervalo à mulher, no caso de prorrogação da jornada, antes de iniciar o trabalho extraordinário. O tratamento especial, previsto na legislação infraconstitucional não foi recepcionado pela Constituição Federal ao consagrar no inciso I do art. 5º, que homens e mulheres "são iguais em direitos e obrigações". Tal dispositivo apenas viabiliza de direitos diferenciados quando, efetivamente, houver necessidade da distinção, que apenas se viabiliza em razão de ordem biológica, não podendo ser admitida a diferenciação apenas em razão do sexo, sob pena de se estimular discriminação no trabalho entre iguais. Recurso de revista conhecido e provido. (Acórdão do processo nº TST-RR-1458/2004-033-15-40.1. Relator: Min. Aloysio Corrêa da Veiga. Data: 29.10.08)

Por outro lado, há a corrente que defende a constitucionalidade do artigo celetista, defendendo que, quando é exigida da mulher a prestação de horas extras, deve haver o gozo do intervalo de 15 (quinze) minutos entre o fim da jornada normal e o início da prestação das horas suplementares. A defesa da plena aplicação do artigo calca-se, primordialmente, nas condições biológicas da mulher, sob a alegação de que as mulheres estariam expostas a um maior desgaste, o que justificaria a realização do intervalo de descanso.

Alegam, ainda, que esse desgaste é o que motiva, inclusive, regulamentação diversa à aposentadoria da mulher, uma vez que a lei previdenciária garante às mulheres a concessão da aposentadoria com menor idade e tempo de contribuição, quando em comparação com os homens. No mesmo sentido, alegam a própria diferenciação temporal da licença maternidade e paternidade.

Analisando-se a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região relativa à aplicação do artigo 384 da CLT, vê-se que a corte tem aplicado o dispositivo, conforme se demonstra através de jurisprudência colacionada abaixo, sendo que referido Tribunal editou, inclusive, a súmula de número 65, preceituando que “a regra do art. 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição, sendo aplicável à mulher, observado, em caso de descumprimento, o previsto no art. 71, § 4º, da CLT”. Nesse sentido, tem aplicado o artigo com base nos argumentos que se seguem, dentre outros:

INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Aplica-se ao contrato de trabalho o intervalo do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho e o pagamento de 15 minutos por dia em que houve a prestação de horas extras com o descumprimento desse intervalo, já que a norma em questão tem como objetivo resguardar a saúde e segurança e promover a melhoria das condições da trabalhadora, sendo caso de discriminação positiva. É aplicado o princípio da igualdade, para conferir tratamento diferenciado àqueles que não estão em igualdade de condições. As normas de proteção da mulher destinam-se a preservar sua saúde diante de uma jornada de trabalho idêntica à dos homens, agregada ao trabalho no âmbito residencial, comum tanto às mulheres casadas quanto às solteiras, em percentual significativamente maior do que o realizado pelos homens. (Acórdão do processo 0021069-81.2015.5.04.0663 (RO). Data: 10/03/2017. Órgão julgador: 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Relator: Marcos Fagundes Salomão)

Nota-se que, no referido acórdão, fora trazido à tona a questão da dupla jornada de trabalho realizada pela mulher como justificativa à realização do intervalo

previsto no artigo 384 da CLT. No mesmo sentido e tendo, inclusive, esse mesmo fundamento (dentre diversos outros trazidos pela corte), decidiu o Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, quando rejeitou o Incidente de Inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, em 2008, entendendo que o a concessão desse intervalo não afronta a igualdade entre os sexos, preconizada pela Constituição. Vê-se que Tribunal Pleno trouxe a questão da dupla jornada da mulher como fundamento à aplicação do artigo, consoante exposto no trecho a seguir:

MULHER - INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTES DE LABOR EM SOBREJORNADA - CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 384 DA CLT EM FACE DO ART. 5º, I, DA CF.[...] 4. Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a **dupla jornada de trabalho**, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher. 5. Nesse diapasão, levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de se rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do art. 384 da CLT. (TST, Pleno, IIN-RR- 1.540/2005-046-12-00.5, j. 17/11/08, DEJT 13/02/2009. Grifo nosso).

Ainda, há um terceiro entendimento, calcado numa interpretação ampliativa ao artigo 384 da CLT. Vólia Bomfim Cassar, acerca da duração do trabalho, afirma que a limitação da jornada diária de trabalho considera três aspectos fundamentais:

- a) biológicos: o excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário;
- b) sociais: o trabalhador que executa serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador;
- c) econômicos: um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão. (CASSAR, 2008, p. 626)

Tendo em vista referidos desgastes, o trabalho prestado em caráter suplementar deve ser excepcional, uma vez que traz uma série de malefícios ao trabalhador. Diante desse argumento é que alguns doutrinadores defendem a aplicação do intervalo de 15 minutos previsto no artigo 384 da CLT tanto para

mulheres quanto para os homens. É o que defende José Nivaldino Rodrigues, quando leciona que

[...] o preceito contido no art. 384 da CLT deve ser confrontado com o texto dos arts. 59, 61 e 71, parágrafo 1º, da CLT, no sentido de que o intervalo de 15 minutos para descanso entre a jornada normal e extraordinária seja devido em todos os casos de prorrogação de serviço de qualquer trabalhador. [...] não se pode perder de vista que a melhor exegese do art. 384 da CLT é pela sua aplicação indistinta, tanto para a proteção do trabalho da mulher como do homem, com vistas ao bem estar físico e psíquico do empregado, pois direitos conquistados não devem ser mitigados, do revés, devem estar ao alcance de todos (RODRIGUES, 2008).

Com base na ideia de que o desgaste físico e psíquico causado pela prestação de trabalho em período extraordinário atinge tanto os homens quanto as mulheres, há, inclusive, decisões judiciais que aplicaram o intervalo previsto no artigo 384 da CLT a trabalhadores do sexo masculino. É o que se vê na decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, colacionada a seguir:

EMENTA: RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. ISONOMIA, NÃO DISCRIMINAÇÃO E NÃO RETROCESSO SOCIAL - Princípios Constitucionais que orientam a ressignificação do direito ao intervalo assegurado às mulheres pelo artigo 384 da CLT. 1. Inicialmente, cabe destacar que, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, fixou-se o entendimento de que o art. 384 da CLT, que estabelece um intervalo intrajornada de 15 minutos para a mulher entre a jornada ordinária e a extraordinária, foi recepcionado pela CF, **estendendo a sua aplicabilidade também aos trabalhadores do sexo masculino**, conforme se depreende do Enunciado nº 22. No caso dos autos, é aplicável a decisão proferida no incidente de inconstitucionalidade suscitado no Recurso de Revista nº 1.540/2005-046-12-00.5, no qual o Órgão Pleno do Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que o art. 384 da CLT não afronta a nova ordem constitucional. 2. Não obstante, a conquista de direitos por uma única parte da universalidade dos trabalhadores não implica em violação do princípio da isonomia, salvo quando comportar discriminação odiosa contra grupos sociais marginalizados e diferenciação irrazoável ou injustificada contra indivíduos. Não é o caso do artigo 384 da CLT que não contém, em si, nenhum tratamento discriminatório que reproduza mecanismos sociais de desqualificação das mulheres. De toda sorte, quando a consciência social ou jurídica não mais reconhecer como válida a diferenciação, repelindo como irrazoável o que antes fora concebido como razoável, os princípios constitucionais da proteção e o do não-retrocesso social orientarão a interpretação de modo a concretizar os direitos, universalizando-os de modo isonômico para todos, jamais excluindo-os de seus titulares originais. 3. Em caso de inconstitucionalidade por omissão, a melhor técnica para saná-la é a atuação positiva do Judiciário ampliando o raio de incidência da norma, para beneficiar os originariamente excluídos, ao invés de atuar negativamente suprimindo os direitos de todos. A isonomia entre homens e mulheres deve ser interpretada a partir da cláusula de vedação do retrocesso social e do princípio da proteção. [...] (RIO DE JANEIRO, TRT da

1.ª Região, RO Nº 0176100- 15.2006.5.01.0301, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, 7ª Turma, DJET 11/09/2012. Grifo nosso).

Essa corrente ampliativa visa a, principalmente, evitar com que a mulher seja excluída do mercado de trabalho, face às proteções que apenas a elas se aplicam, pois “caso o empregador opte por não conceder este intervalo aos trabalhadores, ainda, deverá indenizar somente as mulheres, tendo em vista que a não concessão é entendida como jornada extraordinária” (LAZZARIN, 2017, p. 101), o que faz com que o trabalho feminino custe um valor mais elevado ao empregador.

Em que pese a melhor solução para evitar o maior custo do trabalho da mulher e o conseqüente afastamento de sua contratação em postos de trabalho seria o englobamento de todos os trabalhadores na regra prevista no artigo 384, impende destacar que a reforma trabalhista revogou a referida norma. Nesse sentido, o intervalo de 15 minutos a ser gozado antes do início do exercício do trabalho extraordinário não será mais usufruído pelas mulheres. Quanto aos homens, não se observa qualquer modificação advinda com a revogação da norma, uma vez que já não faziam jus ao gozo do intervalo.

Seguindo-se a análise dos dispositivos do capítulo destinado à proteção do trabalho da mulher, verifica-se o artigo 385<sup>8</sup> da CLT, que prevê o descanso semanal remunerado. O descanso semanal remunerado, segundo o artigo, deverá coincidir, total ou parcialmente, com o domingo. Nota-se que a mesma previsão é aplicada aos trabalhadores do sexo masculino, através do artigo 67<sup>9</sup> da CLT.

Verifica-se, porém, que o parágrafo único do artigo 67 da CLT, aplicado aos trabalhadores em geral, traz o estabelecimento de uma escala de revezamento mensal a ser observada naqueles serviços onde há a exigência de trabalho aos

---

<sup>8</sup> Art. 385 - O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia. Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>9</sup> Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

domingos. Referida previsão difere da constante no artigo 386<sup>10</sup> da CLT, destinado às mulheres, que, de forma diversa, preceitua que a escala de revezamento deverá ser quinzenal.

Helena Kugel Lazzarin (2017, p. 104) atenta para o fato de que essas previsões distintas referentes ao estabelecimento de escalas mensais para homens e quinzenais para mulheres motivam discussões similares às referentes ao artigo 384 da CLT, anteriormente abordado. Nesse sentido, há autores que defendem a plena aplicação da distinção, outros que vislumbram sua aplicação de forma ampliada e outros que pregam pela inconstitucionalidade da norma contida no artigo 386 da CLT, como será abordado adiante.

Vólia Bomfim Cassar pertence ao grupo de autores que alega a inconstitucionalidade do artigo 386 da CLT. Nesse sentido, a autora alega (2008, p. 721) que recepção do artigo pela Constituição Federal de 1988 consagraria um tratamento discriminatório imotivado, indo de encontro ao texto constitucional, que prevê igualdade entre homens e mulheres.

No mesmo sentido opina Alice Monteiro de Barros (2013, p. 887), alegando que o regime jurídico da mulher deve ser igual ao do homem, pois atualmente o estabelecimento dessas distinções seria obsoleto. Para a autora, eventuais tratamentos diferenciados deveriam se dar somente no que diz respeito à gravidez e à maternidade, sob pena de se obstaculizar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Ainda, para corroborar com esse pensamento, Kátia Magalhães Arruda defende que

[...] as questões relativas ao descanso intra e interjornada não podem gerar tratamentos diferenciados entre os trabalhadores, assim como, o descanso preferencialmente aos domingos foi erigido ao patamar constitucional (inciso XV), não sendo admitidas interpretações que torne desigual uma situação que é idêntica: tanto o homem como a mulher precisam do repouso semanal para suas atividades de lazer, religiosas ou outras necessárias ao desenvolvimento espiritual e convivência familiar, necessidades que afetam todos os seres, sendo injustificado e gravoso qualquer tipo de diferenciação. (ARRUDA, 1995, p. 787)

Nota-se, portanto, que os argumentos utilizados por aqueles que pregam pela inconstitucionalidade do preceito contido no artigo 386 da CLT são estendíveis

---

<sup>10</sup> Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

também no que diz respeito ao artigo 384 da CLT, uma vez que o entendimento rechaça qualquer distinção de gênero que se refira à jornada de trabalho – mais especificamente aos descansos inter e intrajornada e períodos de descanso.

Helena Kugel Lazzarin (2017, p. 105) afirma que essa previsão distinta no que se refere ao revezamento não atrapalharia ou agravaria a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho. Entretanto, alega que a norma corrobora o entendimento de que as tarefas domésticas devem ser acompanhadas e realizadas, preponderantemente, pela figura da mulher. Salaria a ilegitimidade da norma, pois, em razão de conferir à mulher maiores responsabilidades no que diz respeito às tarefas relativas ao lar, não viabilizaria a igualdade e agravaria a discriminação já existente. O ideal, segundo a autora, seria a igualdade de direitos.

Sérgio Martins Pinto (2002, p. 306) apoia a ideia de que a norma fora recepcionada pela Constituição e, inclusive, defende uma aplicação ampliada do artigo 386 da CLT. Nesse sentido, alega que o preceito deveria ser estendido também aos homens, uma vez que seria plenamente razoável que, de 15 em 15 dias, o homem, assim como o previsto às mulheres, gozasse de repouso aos domingos.

A corrente que defende a constitucionalidade da norma, entendendo que esse tratamento diferenciado conferido à mulher não fere o princípio da isonomia. Argumentam que as mulheres têm maior necessidade de estarem próximas do lar, uma vez que seriam as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidados com o lar.

Após a análise realizada nos dispositivos legais, pode-se afirmar que, apesar de algumas normas terem previsões específicas às mulheres – como ocorre com os artigos 384 e 386 da CLT -, a maior parte da normativa referente à jornada de trabalho e trabalho noturno é aplicada de igual maneira entre os trabalhadores, independentemente de sexo. Porém, no que se refere às normas com previsões diferenciadas às mulheres, nota-se que há pensamentos antagônicos a respeito, uma vez que, como visto, há correntes que as encaram enquanto normas protetivas, enquanto outras a interpretam enquanto um tratamento desigual imotivado que pode, inclusive, afastar as mulheres do mercado de trabalho.

### 3.3.2 Métodos e locais de trabalho

O capítulo III da CLT, referente à proteção do trabalho da mulher, prevê, na seção IV, normas relativas aos métodos e locais de trabalho. Nesse sentido, os incisos do artigo 389<sup>11</sup> da CLT, constante na seção, trazem medidas importantes a serem rigorosamente observadas pelas empresas, a fim de propiciar um ambiente de trabalho salutar às trabalhadoras.

Nota-se que apesar de dedicarem-se especificamente à regulação do trabalho feminino, a maior parte dos preceitos constantes no artigo deve ser observada, também, diante de trabalhadores do sexo masculino, uma vez que consagra normas atinentes à saúde e higienização do ambiente de trabalho, tais como ventilação e iluminação adequada e ao fornecimento de recursos de proteção individual, que são de observância geral. Nesse sentido, Sérgio Martins Pinto (2011, p. 613) leciona que a norma não deveria localizar-se no capítulo referente à proteção do trabalho da mulher, uma vez que as previsões ali contidas devem ser observadas diante de todos os trabalhadores.

Já os parágrafos do artigo 390 da CLT, que se dedicam às previsões referentes a locais adequados para a prática da amamentação, dedicam-se, evidentemente, ao sexo feminino, uma vez que dizem respeito à maternidade.

---

<sup>11</sup>Art. 389 - Toda empresa é obrigada: I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente; II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho. § 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. § 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

Em seguida, o artigo 390<sup>12</sup> da CLT traz uma limitação de ordem física ao trabalho da mulher. A norma veda o trabalho feminino em funções que, de forma contínua, demandem força muscular superior a 20 quilos, ou que, de forma ocasional, demandem força muscular superior a 25 quilos. Referidas vedações podem ser afastadas quando realizadas por instrumentos mecânicos, como se depreende do parágrafo único do artigo. Helena Kugel Lazzarin (2017, p. 110) considera que a previsão é ilegítima, enquadrando-se em uma situação de discriminação indireta, uma vez que restringiria o trabalho das mulheres simplesmente em virtude de uma característica fisiológica do sexo feminino.

Os artigos 390-B, 390-C e 390-E<sup>13</sup> da CLT, que encerram a seção referente aos métodos e locais de trabalho, tratam, respectivamente, acerca do oferecimento de aperfeiçoamento de mão de obra – que deve ser ofertado a ambos os sexos -, da obrigação das empresas que contam com mais de cem empregados manterem programas de incentivo ao aperfeiçoamento de mão de obra, e da possibilidade de pessoa jurídica atuar, conjuntamente a outros órgãos e entidades, na elaboração de ações conjuntas que visem ao incentivo do trabalho feminino.

### **3.3.3 Proteção à maternidade**

A seção V do capítulo referente à proteção do trabalho da mulher dedica-se, por sua vez, às regulamentações atinentes à proteção à maternidade. Tratando acerca da mesma temática, também existem convenções internacionais – nº 3, (1919), nº 103 (1952) e nº 183 (2000) -, bem como súmulas e normas constitucionais

---

<sup>12</sup> Art. 390 - 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. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>13</sup> Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.

Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.

Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

que disciplinam e protegem a situação da maternidade. A preocupação e engajamento na edição de normas que norteiem a questão mostram-se, acima de tudo, necessárias, uma vez que a maternidade gera, inegavelmente, uma situação de vulnerabilidade da mulher no ambiente de trabalho.

A OIT, através da edição da nota de número 4, sobre trabalho e família, aborda (2011, p.4) que persiste a discriminação no emprego (e, inclusive, em seu acesso) em razão da maternidade. Traz como exemplo a demissão de mulheres grávidas, que continua ocorrendo, muito embora exista vedação legal – em virtude da existência da estabilidade da gestante, garantida constitucionalmente.

Referida discriminação da mulher, que se dá – dentro outras razões - em virtude de seu potencial papel reprodutivo e condição de mãe configura-se, portanto, enquanto um obstáculo na persecução da igualdade de gênero e oportunidades no mercado de trabalho. Dessa forma, esse contexto discriminatório, que obstaculiza o acesso e permanência da mulher no mercado de trabalho, justifica e motiva a proteção e amparo legislativo à maternidade.

Na CLT, o intervalo de artigos compreendido entre o artigo 391 e 400 trazem normas relativas à proteção da maternidade. Helana Kugel Lazzarin (2017, p. 113) assinala que tais dispositivos são aplicáveis também às empregadas domésticas, às trabalhadoras avulsas, às seguradas especiais e às trabalhadoras autônomas. No que se refere às estagiárias, a autora aborda que elas

[...] não usufruem deste direito – somente poderiam usufruir caso contribuíssem para a Previdência Social como facultativas, pois não são consideradas contribuintes compulsórias, em face de não ter a bolsa natureza de renda, mas de auxílio-educação. (LAZZARIN, 2017, p. 113)

O artigo 391<sup>14</sup> estreia a seção da proteção à maternidade. O artigo afasta o casamento e a gravidez enquanto motivos para a rescisão do contrato de trabalho, bem como veda que sejam estabelecidas, por qualquer meio, restrições ao direito da mulher e seu emprego em virtude dessas razões. O artigo 391-A<sup>15</sup> da CLT corrobora

---

<sup>14</sup> Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>15</sup> Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a

com a previsão anterior ao trazer a norma referente à estabilidade da gestante quando ocorrer gravidez no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o aviso prévio. A garantia à estabilidade (desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto), prevista no artigo 10, inciso II, alínea b do ADCT<sup>16</sup>, estende-se, ainda, às empregadas contratadas por prazo determinado, como consta na súmula 244 do TST<sup>17</sup>, que regula a matéria, e independe da ciência da gravidez por parte do empregador. Helena Kugel Lazzarin faz considerações a respeito da estabilidade da gestante aplicar-se também aos contratos por prazo determinado. Alega que essa aplicação

[...] enseja uma situação de discriminação indireta em desfavor das mulheres, na medida em que a própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 443, somente permite a contratação por prazo determinado nos casos de contrato de experiência ou de situações transitórias [...]. Nestes casos, mesmo inexistindo a continuidade do trabalho, objeto do contrato, o empregador terá que indenizar todo o período da estabilidade, que será desde a gestação até o quinto mês após o parto. Isso faz com que as contratações por prazo determinado sejam feitas, em regra geral, de trabalhadores do sexo masculino. A norma, desse modo, ao invés de proteger, inviabiliza a contratação de mulheres para este tipo de contrato de trabalho. (LAZZARIN, 2017, p. 117)

De fato, a contratação por prazo determinado só é permitida pela legislação em situações excepcionais, de acordo com a transitoriedade da atividade empresarial ou em serviços cuja transitoriedade justifique a predeterminação de prazo. Estender a estabilidade à empregada gestante contratada nessa situação, embora vise a proteger a situação da maternidade, acaba por afastar a contratação de mulheres (principalmente em idade fértil) para o exercício dessas atividades, pois uma gravidez no curso do contrato ensejaria uma alta e, por vezes imprevista, despesa ao empregador.

---

estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>16</sup> Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [...] II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [...] b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

<sup>17</sup> Súmula nº 244 do TST: GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Os artigos 392<sup>18</sup>, 392-A<sup>19</sup>, 392-B<sup>20</sup> e 392-C<sup>21</sup> da CLT, por sua vez, trazem normas atinentes à licença-maternidade, prevendo que será de 120 dias, sem prejuízo da percepção de salário. O mesmo direito é garantido nos casos de adoção e guarda judicial, condicionando-se, nesses casos, à apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. A norma ressalva, entretanto, que, no caso de adoção ou guarda conjunta, apenas um dos adotantes ou guardiões fará jus à licença maternidade. O artigo 392-B traz uma determinação importante ao consagrar que, no caso de falecimento da genitora, o cônjuge ou companheiro sobrevivente gozará da licença maternidade em sua totalidade ou pelo tempo restante a que teria direito a genitora, salvo no caso de morte ou abandono do filho.

No que se refere à salubridade do ambiente de trabalho da empregada gestante, há os artigos 394<sup>22</sup> e 394-A<sup>23</sup> da CLT. O primeiro preceitua que a mulher grávida poderá romper o compromisso de qualquer contrato de trabalho quando este

---

<sup>18</sup> Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. § 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. § 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. § 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. § 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>19</sup> Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. [...] § 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiões empregado ou empregada. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>20</sup> Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>21</sup> Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>22</sup> Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>23</sup> Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

for prejudicial à gestação, mediante atestado médico. O segundo, de suma importância, estabelece que durante a gestação ou lactação, a mulher deverá ser afastada de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, sendo permitido apenas o exercício de suas funções em locais salubres. Nota-se que o artigo 394-A fora inserido recentemente na CLT, através da Lei 13.287/2016.

Ocorre, porém, que a reforma trabalhista (que fora sancionada em 13 de julho de 2017 e passará a vigorar em 120 dias a partir desta data), trouxe intensa modificação no que diz respeito ao trabalho insalubre de gestantes e lactantes. A nova redação do artigo será a seguinte:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (BRASIL, 2017)

Como se vê, a norma condiciona o afastamento da gestante de atividades consideradas insalubres em grau médio e mínimo à apresentação de atestado médico. Já no caso das lactantes, o afastamento de atividades consideradas insalubres em qualquer grau (máximo, médio ou mínimo) dependerá da apresentação de atestado médico.

Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo (2017) criticam incisivamente a nova redação, alegando que, caso o objetivo fosse resguardar e proteger a saúde da gestante e também do nascituro, deveria ter sido criada norma que consagrasse e eliminação total da submissão das gestantes às atividades insalubres. Porém, o que a reforma propõe é a possibilidade de exposição da gestante e do nascituro a situações de dano efetivo à saúde.

Os autores abordam, ainda, que a apresentação de atestado médico pela gestante poderá gerar uma situação de discriminação, incentivando uma tendência de não apresentação desses atestados por parte das mulheres – situação que poderá gerar danos à saúde da gestante e do feto. Alegam, ainda, que a simples ausência de atestado médico não poderia gerar a presunção de que a saúde da gestante, lactante e do nascituro estariam garantidas. A nova redação configura,

portanto, grave retrocesso na seara dos direitos trabalhistas e promove um cenário de desproteção à saúde da mulher e, por consequência, do nascituro.

Seguindo-se à análise dos dispositivos referentes à proteção da maternidade, vem o artigo 395<sup>24</sup> da CLT, que estabelece que em caso de aborto não criminoso, a empregada fará jus a um descanso remunerado de duas semanas. Posteriormente, o artigo 396<sup>25</sup> da CLT traz um regramento relativo à amamentação. Consagra dois intervalos especiais (de meia hora cada um) para amamentação durante a jornada de trabalho, até que o filho complete seis meses de idade. Frisa-se que esse período de 6 meses de idade pode ser dilatado, a critério da autoridade competente, quando a saúde do filho o exigir. Esses intervalos destinados à amamentação são considerados tempo de serviço. Nesse sentido, não pode haver nenhum desconto salarial.

Ocorre, porém, que a reforma trabalhista trouxe intensa modificação no tocante aos horários de descanso para amamentação. Isso porque inseriu o parágrafo 2º no artigo 396<sup>26</sup>, onde fica estabelecido que esses intervalos para amamentação deverão ser definidos em acordos individuais entre a mulher e o empregador. A inserção dessa regra representa uma grave afronta à proteção do trabalho das mulheres, uma vez que torna muito factível a eliminação total desses períodos para amamentação, ou até mesmo a substituição do intervalo pelo término do trabalho da mulher uma hora mais cedo – o que é prejudicial tanto às mulheres quanto aos seus filhos, seja pela questão de saúde ou pela privação da convivência entre as mães e seus filhos.

O artigo 400<sup>27</sup> da CLT relaciona-se com o anteriormente abordado, uma vez que traz observâncias relativas aos locais onde deverão ficar os filhos durante o

---

<sup>24</sup> Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>25</sup> Art. 396 - 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. Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>26</sup> Art. 396 – [...] § 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

<sup>27</sup> Art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

período de amamentação. O artigo menciona que esses locais deverão possuir, minimamente, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

O artigo 397<sup>28</sup> da CLT incentiva que algumas entidades públicas, de acordo com seus orçamentos, mantenham ou subconvençionem escolas maternas em locais com maior densidade de trabalhadoras, visando a atender especialmente os filhos das empregadas. O artigo 399<sup>29</sup> da CLT, por sua vez, atribui ao Ministro do Trabalho o reconhecimento dos empregadores que se dedicarem à proteção dos menores em idade pré-escolar, conferindo-lhes um diploma de benemerência. Helana Kugel Lazzarin (2017, p. 120) afirma que esses artigos se coadunam com as previsões constantes na Convenção de nº 183 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à proteção da maternidade, conforme abordado em tópico anterior.

Por fim, como encerramento do capítulo celetista relativo à proteção do trabalho da mulher, há a seção VI<sup>30</sup>, que se dedica à previsão das penalidades aplicáveis aos que descumprirem as normas previstas no capítulo, abordadas anteriormente.

---

<sup>28</sup> Art. 397 - O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternas e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. . (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>29</sup> Art. 399 - O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

<sup>30</sup> Art. 401 - Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de cem a mil cruzeiros, aplicada, nesta Capital, pela autoridade competente de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho, e, nos Estados e Território do Acre, pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ou por aquelas que exerçam funções delegadas. § 1º - A penalidade será sempre aplicada no grau máximo: a) se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação dos dispositivos deste Capítulo; b) nos casos de reincidência. § 2º - O processo na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017).

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado no presente trabalho permitiu compreender os diferentes papéis desempenhados pelas mulheres ao longo da história, bem como os legados verificados, atualmente, no mercado de trabalho feminino, que demonstram que a disparidade e discriminação de gênero são heranças históricas que, infelizmente, ainda se fazem presentes no âmbito do trabalho, motivando, assim, uma regulamentação própria atinente à proteção do trabalho da mulher.

Inicialmente, constatou-se que, no período colonial, contextualizado pela predominância masculina, houve a escravização da mulher indígena, juntamente com os africanos que eram trazidos ao Brasil. Posteriormente, com a vinda de famílias já constituídas de Portugal, as mulheres foram assumindo papéis de responsabilidade por seu próprio sustento e de sua família, uma vez que muitos homens faleciam nos naufrágios ou por enfermidades e não retornavam às suas famílias.

Apesar disso, prevalecia um cenário de submissão feminina no âmbito familiar e social – o que inviabilizava, inclusive, o acesso das mulheres à educação formal. No que se refere ao trabalho, constatou-se que, nesse período, a participação das mulheres não se limitava apenas às funções domésticas. Observava-se, embora timidamente, a presença de diversas mulheres nos engenhos de açúcar, na mineração e também na agricultura.

No processo de independência do Brasil (1822), e posterior edição da Constituição de 1824 – que excluiu da vida política a totalidade das mulheres, escravos e indígenas -, verificou-se que a participação feminina na atuação pública era renegada, evidenciando um grave cenário discriminatório, que era corroborado pela ideia de fragilidade da mulher. A efervescente industrialização da época, a gradativa substituição do trabalho escravo pelo trabalho livre e a posterior atração de imigrantes ao país trouxeram mudanças substanciais no que diz respeito ao trabalho.

No início do século XX, o trabalho assalariado foi ganhando espaço entre as mulheres. O sistema de colonato fez com que a mulher conciliasse o trabalho doméstico com o dos cafezais, escancarando o exercício de uma dupla jornada de trabalho, que ainda recai fortemente sobre as mulheres. Entretanto, essas funções desempenhadas pelas mulheres não lhes garantiram a autonomia e a visibilidade de

um trabalhador individualizado. Isso porque, como visto, a mão de obra feminina era tida como pertencente ao trabalho familiar e controlado diretamente pela figura masculina do pai ou do marido.

Na indústria, face aos ideários burgueses propagados na época - que ditavam às mulheres uma submissão à órbita privada e aos homens o domínio de espaços públicos -, constatou-se que as mulheres acabavam submetendo-se aos trabalhos de menor remuneração e capacidade técnica. As desigualdades e discriminações que recaiam sobre o sexo feminino ocorreram, portanto, simplesmente pelo fato de serem mulheres. Essa constatação é corroborada ainda pelo na falta de oportunidades e no fato de que as mulheres eram, ainda, submetidas a um tratamento ríspido e desestimuladas ao exercício do trabalho fabril, pois era propagada a ideia de que isso prejudicaria seu desempenho enquanto mães e esposas.

O êxodo rural, fenômeno que marcou o século XX, alterou substancialmente o modo de divisão do trabalho. Isso porque, face a um cenário de pobreza vivenciado pelas famílias nos grandes centros urbanos, o trabalho exclusivo do homem era insuficiente para prover as demandas familiares. Nesse sentido, ficou evidenciado um aumento significativo das mulheres nos ambientes de trabalho, sendo alvos de um intenso processo exploratório e de dominação. A partir de 1970, a presença da mulher nos ambientes de trabalho seguiu uma forte tendência de aumento.

Entretanto, apesar das conquistas, os dados estatísticos examinados demonstraram que as históricas batalhas travadas entre as mulheres e o mercado de trabalho ainda persistem no Brasil. Isso porque, conforme abordado, embora as mulheres, em geral, possuam maior dedicação ao estudo formal, ainda são relegadas às atividades de menor remuneração e capacidade técnica, o que evidencia, ainda, uma histórica e notória divisão sexual do trabalho.

Toda essa diferenciação e discriminação enfrentada pelas mulheres nos ambientes de trabalho motivam uma regulamentação própria – que deve se dar tanto na esfera internacional, através da adoção de tratados internacionais relativos à matéria, quanto internamente. Verificou-se que a Constituição de 1988 mostrou-se como um importante marco na busca pela igualdade – inclusive de gênero -, uma vez que trouxe a proibição da discriminação enquanto um direito fundamental e a consagrou enquanto um objetivo fundamental da República Federativa do Brasil.

Ficou evidenciado que, em sua maior parte, as normas que regulam o trabalho das mulheres são aplicáveis da mesma forma aos trabalhadores em geral no Brasil. Porém, conforme abordado, alguns preceitos legais destinam-se especificamente à proteção do trabalho da mulher, conferindo-lhes regras próprias e diferenciadas. Essas distinções motivam-se, sobretudo, face à condição biológica da mulher, preceituando regras próprias que dizem respeito, por exemplo, à maternidade e à amamentação. Consubstanciam-se, portanto, em tratamentos diferenciados legítimos, pois têm como escopo a busca por igualdade.

Foram abordadas, ainda, normas específicas e diferenciadas às mulheres, relativas à jornada de trabalho - como ocorre, por exemplo, com o artigo 384 da CLT, que prevê um descanso de 15 minutos a ser gozado antes do início do trabalho extraordinário. Esses preceitos, quando aplicáveis de maneira diversa entre homens e mulheres, agravam as situações de discriminação das mulheres no mercado de trabalho, inviabilizando sua contratação bem como sua permanência nos postos de trabalho. Dessa forma, sua finalidade (que é a de proteção da mulher) não acaba se concretizando, uma vez que, de fato, contribuem para a manutenção e agravamento de posturas discriminatórias relativas às mulheres.

Destaca-se que, em que pese a melhor solução para evitar o receio na contratação e permanência de mulheres no mercado de trabalho fosse a extensão do intervalo também aos trabalhadores do sexo masculino, a reforma trabalhista revogou o referido artigo, suprimindo a concessão deste intervalo.

Pode-se dizer, portanto, que o ordenamento jurídico interno relativo à proteção da mulher no mercado de trabalho traz inúmeros preceitos justos, principalmente no que tange à proteção da maternidade, bem como aos que vedam o exagerado esforço físico feminino, porém também apresenta falhas, uma vez que traz, por vezes, distinções que acabam repelindo a contratação de mulheres. Fica evidente que, apesar de toda normativa – constitucional e infraconstitucional - atinente a não discriminação de gênero, que preceitua a igualdade formal entre homens e mulheres, ainda persiste no Brasil um intenso cenário de desigualdade de gênero.

Por isso, pode-se afirmar que a mera regulamentação, por si só, é insuficiente à garantia de igualdade, embora a minimize. Necessário faz-se, também, uma mudança cultural na sociedade como um todo, que oportunize e propicie a todos os

trabalhadores uma igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho e fora dele, pois só isso garantirá o alcance da plena cidadania.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Cienc. Cult., v. 58, n. 4, p. 40-41, São Paulo, 2006. Disponível em: < [http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso) >. Acesso em: 03 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Prefácio. In: GUIMARÃES, José Ribeiro Soares (org.). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000**. Brasília: OIT, 2012. 416p. Disponível em: < [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/indicadorestdno\\_vo\\_880.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/indicadorestdno_vo_880.pdf) >. Acesso em 03 ago. 2017.

ANDRADE, Tânia. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a igualdade?** Brasília : 2016. Disponível em: < [http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016\\_12416\\_mulheres-no-mercado-de-trabalho\\_tania-andrade](http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade) >. Acesso em: 07 ago. 2017.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **O Princípio da Igualdade no Trabalho da Mulher e Outros Estudos**. Suplemento Trabalhista. São Paulo : LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Ed. São Paulo : Ltr, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em: 07 jun. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html> >. Acesso em: 28 set. 2017.

BRASIL. Presidência da República. **Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres**. Brasília : Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão do processo RO 1418002020095010043 RJ**. 7ª Turma. Relatora: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Disponível em: < <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24881958/recurso-ordinario-ro-1418002020095010043-rj-trt-1> > Acesso em: 05 jul. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão do processo 0021069-81.2015.5.04.0663 (RO)**. 4ª Turma. Relator: SALOMÃO, Marcos Fagundes. Publicado em 10.03.2017. Disponível em: < [http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:7\\_d9uDGnV5oJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje\\_2gr\\_au\\_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D9601274%26v%3D19202548+384+15+minuto](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:7_d9uDGnV5oJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2gr_au_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D9601274%26v%3D19202548+384+15+minuto) >

s+intervalo+mulher+inmeta:DATA\_DOCUMENTO:2016-07-04..2017-07-04++&client=jurisp&site=jurisp\_sp&output=xml\_no\_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8 >. Acesso em: 04 jul. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão do processo TST-RR-1458/2004-033-15-40.1**. 6ª Turma. Relator: VEIGA, Aloysio Corrêa da. Publicado em: 29.10.2008. Disponível em: <  
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-145840-61.2004.5.15.0033&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAoaTAAG&dataPublicacao=14/11/2008&query=intervalo> >. Acesso em: 05 jul. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **IIN-RR- 1.540/2005-046-12-00.5**. Data: 17/11/08, DEJT 13/02/2009. Disponível em: <  
[http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:JMwmTeCAnR8J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp\\_sdcpsp.baixar%3Fc%3D58814447+384+15+minutos+intervalo+mulher+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2016-07-04..2017-07-04++&client=jurisp&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:JMwmTeCAnR8J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D58814447+384+15+minutos+intervalo+mulher+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-07-04..2017-07-04++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8) >. Acesso em: 04 jul. 2017.

BRASIL/SPM. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM 2013**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, novembro de 2013. 170p. Disponível em: <  
<http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2013/raseam-interativo>. >  
 Acesso em: 08 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEM 2014**. Brasília : Secretaria de Políticas para as Mulheres. 2015. Disponível em: <  
[http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-rasem\\_completo.pdf](http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-rasem_completo.pdf) > Acesso em: 09 ago. 2017.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. **O Trabalho da Mulher Brasileira nos Primeiros Anos da Década de Noventa**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 10, 1996. Caxambu, MG, Anais..., Belo Horizonte : ABEP, 1996.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; RICOLDI, Arlene Martinez. **Revedo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico**. Estudos Feministas, v. 20, n. 1, p. 259-284, Florianópolis, 2012.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: < [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1765](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765) >. Acesso em 23 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo : LTr, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo : Impetus, 2008.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher**.

Disponível em: < <http://www.cidh.org/basicos/portugues/m.belem.do.para.htm> >. Acesso em: 05 set. 2017.

COTRIM, Gilberto. **História global: Brasil e geral**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. Proteção contra discriminação na relação de emprego. In: **Discriminação**. Márcio Túlio Viana et al (Coord.). São Paulo: LTr, 2000.

D'INCAO, Maria Ângela. Mulher e Família Burguesa. In: PRIORE, Mary del (org). **História das Mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2010.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo : Editora da Universidade de São Paulo. 2004.

FIGUEIREDO, Luciano. **Mulher e família na América Portuguesa**. Coordenação Maria Helena Capelato; Maria Lígia Prado. São Paulo: Atual, 2004.

\_\_\_\_\_. Mulheres nas Minas Gerais. In: PRIORE, Mary del (org). **História das Mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2010.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares (org.). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000**. Brasília: OIT, 2012. 416p. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/indicadorestdno\\_vo\\_880.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/indicadorestdno_vo_880.pdf). Acesso em 03 ago. 2017.

GOMES, Beatriz Passarelli; FURNO; Juliane da Costa. **O gênero da terceirização**. In: Tese, v.12, n.1, jan/jul., Florianópolis, 2015. Disponível em: < <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/1806-5023.2015v12n1p207> >. Acesso em: 09 ago. 2017.

IPEA. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Nota técnica nº 24. IPEA: Brasília, março de 2016. Disponível em: < [http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher\\_e\\_trabalho\\_marco\\_2016.pdf](http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/Noticias/Mulher_e_trabalho_marco_2016.pdf) >. Acesso em: 03 ago. 2017.

LAZZARIN, Helena Kugel. **A (Des)Proteção ao Trabalho da Mulher: As Insuficiências Legais e o Tratamento Igualitário no Brasil**. 2017 : Novas Edições Acadêmicas, 2017.

NADER, Maria Beatriz. **Mudanças Econômicas, Mulher e Casamento em Vitória – 1970-2000**. Trabalho apresentado no XIII Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais, realizado em Ouro Preto, Minas Gerais (BRASIL), de 4 a 8 de novembro de 2002.

OIT BRASIL. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília : OIT, 2010. Disponível em: < [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade\\_genero\\_262.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf) >. Acesso em: 08 ago. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 156**. Disponível em: <  
[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao\\_156\\_228.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf) >. Acesso em: 31 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Nota 4 – Proteção da Maternidade**. 2011. Disponível em: <  
[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br\\_nota\\_4\\_698\\_724.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_nota_4_698_724.pdf) >. Acesso em: 21 set. 2017.

OLIVEIRA, José César de. **As motivações e o contexto jurídico-político da Independência do Brasil e o processo constitucional brasileiro**. Revista ATHENAS, vol. I, jan-jun, 2012.

OLIVEIRA, Olga Maria Bosch Aguiar de. **Mulheres e Trabalho: desigualdade e discriminação em razão de gênero: o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

PIMENTEL, Sílvia. Apresentação. In: **Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres**. Brasília : Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

PINTO, Sérgio Martins. **Comentários à CLT**. 5ª ed. São Paulo : Atlas, 2002.  
\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 27ª Ed. São Paulo : Atlas, 2011.

RAGO, Margareth. Trabalho Feminino e Sexualidade. In: PRIORE, Mary del (org). **História das Mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2010.

RODRIGUES, José Nivaldino. **Tempo ao volante: Uma abordagem sociológica da jornada de trabalho de Motoristas Rodoviários**. Disponível em:  
[http://www.estradas.com.br/sosestradas/articulistas/nivaldino/tempo\\_ao\\_volante.asp](http://www.estradas.com.br/sosestradas/articulistas/nivaldino/tempo_ao_volante.asp). Acesso em: 05 jul. 2017.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1979.

SILVA, Maria Aparecida Moraes. De colona a Boia-fria. In: PRIORE, Mary del (org). **História das Mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2010.

SOIHET, Rachel. Mulheres Pobres e Violência no Brasil Urbano. In: PRIORE, Mary del (org). **História das Mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2010.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho: a relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista : ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 57-92, jul./ago. 2017.

TERCIOTI, Ana Carolina. **As mulheres ainda lutam pela universalização de direitos**. 2013. Disponível em: < [http://www1.trt18.jus.br/ascom\\_clip/pdf/32411.pdf](http://www1.trt18.jus.br/ascom_clip/pdf/32411.pdf) >. Acesso em: 05 set. 2017.