

## **O DIREITO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Danyela Sousa Silva<sup>1</sup>

Charles Richard Amaral de Oliveira<sup>2</sup>

**RESUMO:** Toda mulher que trabalha, deve ser assegurada uma remuneração justa e satisfatória, que lhe garanta a dignidade humana e com a qual possa garantir seu sustento e o de sua família. Ao buscar o equilíbrio da atividade laboral exercida pelo homem, em comparação a mulher, a CLT, trouxe em seus artigos a proteção do trabalho desempenhado pela mulher. Além dos direitos previstos em Lei, a mulher possui determinados direitos criados somente para ela, como a Licença maternidade. A relevância da pesquisa que segue está centrada na figura feminina no mercado desde o século XIX até os dias de hoje. As contribuições históricas serviram para compreender como as mulheres se inseriram no mercado, por quais motivos, quais as leis que, mesmo indiretamente as representavam e como este contexto era desenhado em cenário nacional. Este estudo busca através de uma pesquisa bibliográfica, apresentar a o espaço da mulher no mercado de trabalho, a sua história e atualidade. Pois a mulher antigamente tinha o papel de ficar em casa cuidando dos filhos e do marido enquanto o homem saía para o trabalho, porém, com o passar do tempo, elas foram ganhando espaço no mercado de trabalho, e buscando cada dia mais os seus direitos no campo profissional, e, embora a desigualdade entre homens e mulheres ainda continue grande, com toda a evolução das legislações trabalhistas no Brasil, eles começaram a ganhar mais espaço e destaque, porém ainda existe um caminho longo a ser percorrido. Nesse contexto, a presente pesquisa configura como tema a mulher no mercado de trabalho: história e atualidade.

**PALAVRAS CHAVE:** Mulher. Trabalho. Legislação.

**ABSTRACT:** Every woman who works must be guaranteed a just and satisfactory remuneration, which guarantees her human dignity and with which she can guarantee her livelihood and that of her family. In seeking the balance of the work done by the man, in comparison to the woman, the CLT, in his articles, brought the protection of the work performed by the woman. In addition to the rights provided by law, the woman has certain rights created only for her, such as maternity leave. The relevance of the research that follows is centered on the female figure in the market from the nineteenth century to the present day. The historical contributions served to understand how women entered the market, for what reasons, what laws they even indirectly represented and how this context was drawn in a national setting. This study seeks through a bibliographical research, to present to the space of the woman in the labor market, its history and actuality. In this context, the present research configures women as subjects in the labor market: history.

**Keywords:** Women; Job; Legislation.

---

<sup>1</sup>Graduanda em Bacharel em Direito pela Faculdade Alfredo Nasser.

<sup>2</sup> Possui graduação em Direito Civil e Processual Civil pelo Centro Universitário de Goiás (2012); Penal e Processual Penal pelo Rede Juris (2013). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Penal, Civil e Trabalhista.

## **1 INTRODUÇÃO**

Este artigo trata sobre a mulher no mercado de trabalho e a evolução nos dias de hoje. A mulher está cada vez mais evoluindo e sendo reconhecida no mercado de trabalho nos dias de hoje, a sociedade compreendia que a mulher tinha que ser esposa, mãe e dona de casa. Desde do século XIX a mulher vem dominando seu papel e mostrando sua competência que pode e tem direitos iguais ao homem. E com isso a mulher sofre ainda com a desigualdade salarial diferenciada dos homens. Ressalta-se que ainda há muitos casos sendo objetos de lides na justiça do trabalho, envolvendo empregadores que tentam de forma arbitrária lesar ou prejudicar direitos que são assegurados à mulher, como a estabilidade, o período de licença maternidade, o intervalo de amamentação, o peso máximo com que esta pode trabalhar, e dentre outros. A doutrina e a jurisprudência dos tribunais pátrios vêm coibindo e censurando às práticas de atos que possam separar ou discriminar o trabalho da mulher e a própria mulher, dentro do ambiente de trabalho, envolvendo até mesmo ações do Ministério Público do trabalho, com programas de promoção da igualdade e oportunidade, para todos.

Algumas soluções para a problemática questionada podem ser levantadas, como:

- a) Ao buscar o equilíbrio da atividade laboral exercida pelo homem, em comparação a mulher, a CLT, trouxe em seus artigos a proteção do trabalho desempenhado pela mulher;
- b) A maternidade é uma condição fisiológica da mulher, onde a legislação trabalhista tem o dever de proteger a trabalhadora no decorrer desse período;
- c) As normas auxiliam na organização dos direitos das mulheres, bem como na contribuição da desconstrução da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Essa desigualdade vem sendo questionada e modificada constantemente.

Analisar de que forma as mulheres gradualmente foram incorporadas no mercado de trabalho com o auxílio de leis que visaram e visam essa finalidade. Apresentar aspectos históricos acerca da mulher no trabalho; identificar o espaço da mulher no trabalho ante as leis trabalhistas; abordar as normas diante da licença maternidade; descrever o cumprimento ou não das normas trabalhistas relacionadas às mulheres.

A relevância da pesquisa que segue está centrada na figura feminina no mercado de trabalho há tempos atrás e hoje. As contribuições históricas serviram para compreender como as mulheres se inseriram no mercado, por quais motivos, quais as leis que, mesmo indiretamente

as representavam e como este contexto era desenhado em cenário nacional. A mulher brasileira sempre foi guerreira, lutadora de seus direitos e envolvida em todos os setores da sociedade, encontrando dificuldades, mas ainda assim lutando pela igualdade.

O presente artigo foi produzido através de pesquisa bibliográfica, tendo como instrumento a coleta de dados, realizada através de leitura de obras, textos correlatos ao tema, coleta de jurisprudências sobre o tema em questão, bibliografias das doutrinas majoritárias, pesquisas na internet, material disponibilizado nas aulas em vídeo, revistas jurídicas, CLT, leitura analítica de autores trabalhistas e outros.

De acordo com Fonseca (2002, p. 32), uma pesquisa bibliográfica:

É feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas da web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto.

Para o desenvolvimento do artigo, a investigação foi realizada por meio do método dedutivo, para a análise qualitativa dos dados obtidos através da pesquisa. E para a execução do artigo, será realizado um levantamento de dados, através de uma revisão de literatura. Por meio do método dedutivo o conhecimento no tema será aprofundado alcançando as respostas para o problema formulado.

No entanto, a mulher contribuiu grandemente no crescimento e desenvolvimento da sociedade, lutando pela valorização de seus direitos. As contribuições históricas serviram para compreender como as mulheres se inseriram no mercado, por quais motivos, quais as leis que, mesmo indiretamente as representavam e como este contexto era desenhado em cenário nacional.

Fundamentado em uma pesquisa bibliográfica, o estudo que segue tem como objetivo principal analisar os direitos e espaço que as mulheres ocupam no mercado de trabalho desde o século XIX até os dias de hoje.

Desse modo, este artigo trata quanto é a importância da evolução das mulheres e seus Direitos na atualidade, a mulher deve ser mais reconhecida por ter o mesmo esforço de trabalho que os homens, não se trata hoje de trabalhos só masculinos, a mulher também tem seu papel importante, e se falando que as empresas têm mais vantagens em se contratar mulheres por serem mais responsável, dedicada, por isso deve ter o reconhecimento iguais ao o homem.

As mulheres hoje na grande maioria garantem o sustento da família, a sociedade na atualidade hoje é reconhecida pelo o desenvolvimento do feminismo na população, e assim fazendo aumentar os Direitos e Garantias das mulheres no mercado de trabalho.

Além dos direitos previstos em Lei, a mulher possui determinados direitos criados somente para ela, como a Licença maternidade. A relevância da pesquisa que segue está centrada na figura feminina no mercado desde o século XIX até os dias de hoje. As contribuições históricas serviram para compreender como as mulheres se inseriram no mercado, por quais motivos, quais as leis que, mesmo indiretamente as representavam e como este contexto era desenhado em cenário nacional. Este estudo busca através de uma pesquisa bibliográfica, apresentar a o espaço da mulher no mercado de trabalho, a sua história e atualidade.

Nesse contexto, a presente pesquisa configura como tema a mulher no mercado de trabalho. Para a realização do presente Projeto e Artigo, será utilizado manuais de Direito do Trabalho, livros específicos sobre o tema mulher e o mercado de trabalho, a Constituição Federal de 1988, como também a CLT, artigos científicos e específicos do tema.

## **2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

### **2.1 Evolução da mulher no mercado de trabalho**

No século XIX, o trabalho da mulher foi aproveitado durante a Revolução Industrial, onde os empregadores optavam pela utilização da mão de obra feminina nas indústrias, pois as mulheres se sujeitavam a trabalhar em jornadas pesadas com duração de 14 a 16 horas, possuindo salários baixos e trabalhando em condições muito prejudiciais para a sua saúde (HIRATA, 2002).

A mulher além de trabalhar, tinha que cuidar dos seus afazeres domésticos e dos seus filhos e não era observado uma proteção na fase de gestação da mulher ou da sua amamentação. Diante a jornada excessiva de trabalho das mulheres e a falta de amparo, aos poucos, começaram a surgir uma legislação protecionista em favor delas.

Na Inglaterra, surge o *CoalMiningAct*, que proibia o trabalho da mulher em trabalhos subterrâneos. O *Factory Act* no ano de 1884 limitou a jornada de trabalho da mulher para 12 horas de trabalho e proibindo-a no período noturno. O *FactoryandWorkshop* no ano de 1878,

vedou o emprego da mulher em trabalhos perigosos e insalubres. Na França, houve a lei em 19/05/1874 que proibiu o trabalho da mulher em minas e pedreiras, assim como o trabalho noturno para menores de 21 anos. A lei de 28/12/1909 outorgou o direito às mulheres grávidas do repouso não remunerado de oito semanas, vedando o carregamento de objetos pesados (SOUZA, 1991).

No Brasil, a primeira norma que tratou do trabalho da mulher foi o Decreto nº.21.417-A de 17/05/1932. Tal norma proibiu o trabalho da mulher à noite, das 22 às 5 horas, vedando a remoção de pesos.

Conforme Alves; Guimaraes (2009), p.40 “Historicamente, foi reservado ao Homem a função de prover a família e gerar vida pública e à mulher reservou-se o espaço doméstico” (ALVES; GUIMARAES, 2009, p. 40).

A Convenção 103 da OIT datada de 1.952, ratificada pelo Brasil, e que motivou a edição da Lei 6.136/1.966, incluindo o salário-maternidade entre as prestações previdenciárias, estabelece que: “Toda mulher a qual se aplica a presente Convenção tem o direito, mediante a exibição de um atestado médico que indica a data provável de seu parto, à licença maternidade”.

A proteção da mulher gestante tem aspectos inerentes a vários contextos históricos, vejamos, por exemplo, na Idade Média:

Na idade Média, a agricultura continua a pesar sobre os ombros das mulheres, ao lado dos trabalhos de tapeçaria, ourivesaria e vestuário. Do século X ao XIV, as profissões comuns aos dois sexos se avolumaram, havendo mulheres escritãs, médicas e professoras e os salários, por sua vez, não se distanciavam tanto dos salários pagos aos homens. (BARROS, 2009, p.1084).

A divisão do trabalho na sociedade primitiva era feita da seguinte forma: as mulheres ficavam destinadas a coleta dos frutos e os homens realizavam o trabalho de caça e pesca, promovendo assim o sustento da família. Na Idade Média, a mulher ainda trabalhava com agricultura, juntamente com a tapeçaria, ourivesaria, e até fabricação de roupas. A partir do século X a XIV, a profissão das mulheres estava quase se igualando com a dos homens, tendo então mulheres escritãs, médicas e professoras. No Renascimento as mulheres começaram a trabalhar com a seda, com metais preciosos e com a cerveja e com as velas, e também trabalhos domésticos (HIRATA, 2002).

A Revolução Industrial foi um marco importante para o desenvolvimento e fortalecimento do direito do trabalho, pois o contrato de trabalho, foi amplamente utilizado e os sistemas de proteção do trabalho das mulheres foram estabelecidos.

## **2 2 Princípios do direito do trabalho**

Os princípios além de fontes do direito, razão pela qual se entende, discute e aplica o direito, tendo como objetivo dar parâmetros a norma jurídica norteando cada legislação

### **2 2 1 Princípio da proteção**

O fundamento deste princípio tem relação com a própria razão de ser do direito do trabalho (RODRIGUES, 1996).

O direito do trabalho teve sua origem devido aos abusos que ocorriam, percebendo-se a insustentabilidade na manutenção do mercado de trabalho desconsiderando as diferenças que existiam e existem entre as classes físicas dos indivíduos.

Nas palavras de Caldera (1996, p. 31), esta concepção:

Se explica não só sob o ponto de vista social, mas também sob o especificamente jurídico: porque a intenção do legislador nesta matéria foi a de favorecer aos trabalhadores e, por tanto, é correto aceitar como critério de orientação tal intenção genérica.

Percebe-se, então, a preocupação com a proteção do empregado em seu contexto de atuação profissional. O princípio tem o objetivo de proteger o trabalhador, seja em sua condição de vulnerabilidade ou hipossuficiência. Apesar do foco do princípio não ser o gênero, destaca-se a sua importância especialmente para as mulheres. A contribuição justifica-se pela possibilidade de corrigir injustiças que aconteceram, bem como discriminações que as mulheres sofreram no mercado de trabalho (LEITE, 2015).

No art. 391 da CLT, demonstra a aplicabilidade deste princípio: a razão para rescindir o contrato de trabalho da mulher ou o fato de ela ser casada ou grávida não é considerada justa. O artigo citado garante às mulheres os direitos relacionados ao seu estado de gravidez. Não pode ser declarado porque o (artigo 391 da CLT) foi escrito e considerado exatamente de acordo com o referido princípio, mas é uma opção a ser usada.

### **2 2 2 Princípio da igualdade**

A igualdade é a base fundamental da democracia, pois este princípio é de igualdade de todos, sem discriminações. Esse princípio é tão abrangente que dele procedem inúmeros outros princípios, inclusive no ramo do direito trabalhista, que é o ponto em questão neste trabalho, como exemplo têm o princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador,

princípio da norma mais favorável, Princípio do *in dubio pro misero* ou *in dubio pro operario* e princípio da proteção (FERREIRA FILHO, 2011).

O estado democrático de direito deve ser um só para todos, sem privilégios individuais ou de classes. Em decorrência disso, ensina Ferreira Filho (2011, p. 139):

O princípio da igualdade, ou melhor, o princípio da igualdade perante a lei, isonomia, é o segundo dos princípios do estado de direito. Foi ele uma das principais reivindicações a que atenderam a Revolução Francesa e outras revoluções liberais (FERREIRA FILHO, 2011 p.139).

O princípio da igualdade está ligado à razoabilidade dos parâmetros de discriminação e, a relação lógica com os efeitos sucedidos. Fulminando assim toda discriminação que foge dessa lógica.

### **2 2 3 Princípio da não discriminação**

Sobre discriminação, Delgado (2009, p. 719) conceitua:

Discriminação define-se como conduta pela qual se nega a alguém, função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio rejeita validade jurídica a essa conduta discriminatória.

No que concerne as várias formas de discriminação, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresenta a Convenção nº 111, art.1º:

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:  
a) Qualquer distinção, exclusão ou preferência específica por raça, cor, gênero, religião, opinião, política, origem nacional ou origem social que resulte na alteração ou destruição de uma classificação de oportunidades ou tratamento no emprego ou em questões profissionais.

O autor Delgado (2009, p. 171) aponta a percepção de Alfred Hueck e H.C Niepperdey sobre o princípio da igualdade:

O princípio do tratamento não significa igualdade completa. Não viola a proibição de tratamento especial. No entanto, embora o empregador trate o contrato com visões gerais, e mesmo que ele siga as seguintes regras autorreguladas, ele não pode violar arbitrariamente essas regras com o funcionário específico. Em casos semelhantes, o tratamento será aleatório ou diferente por razões não factuais.

## **3 O TRABALHO FEMININO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi a primeira organização que realmente se importou com a proteção da mulher no emprego, trazendo aspectos protecionistas:

A finalidade da OIT é (proteger) a mulher do trabalho, acabar com a desigualdade entre mulheres e homens, trazendo melhorias e condições ao trabalho principalmente as mulheres, acabar com as diferenças de valores de salário e das desigualdades. A Convenção nº 3 da OIT de 1919, trouxe várias vantagens no que diz respeito à proteção ao trabalho da mulher, passando a ter direito a (licença maternidade) antes e depois do parto, desde que comprovada a gravidez mediante atestado médico, possuindo garantia do seu emprego de volta ao retornar-se com seus (direitos), e a ineficácia de aviso prévio durante esse prazo, tendo a mulher gestante assistência relacionada à ajuda econômica e períodos de amamentação ao bebê (BACHUR; MANSO, 2011).

A Convenção nº 4 da OIT retrata sobre a proibição do trabalho noturno da mulher, não podendo mais a mulher trabalhar no período de 22 h de um dia até as 5 h do outro dia, podendo somente trabalhar nos afazeres domésticos. A Consolidação das Leis do Trabalho trouxe em seus artigos a proteção ao trabalho da mulher.

O autor estabelece, ainda, aspectos que preocupavam a sociedade diante desse novo papel das mulheres.

As mulheres estiveram confinadas dentro do lar há milênios, sendo encarregada dos chamados trabalhos domésticos, acumulando, também, essas funções de esposa e mãe. O fato dela vir a deixar essas funções era visto com certa apreensão, pois, teriam que ser substituídas elas extradomesticas. Além disso, havia outros fatores que influenciavam na oposição dos homens, a que as mulheres deixassem o serviço doméstico para se atirarem no trabalho fora do lar. Um destes fatores era o receio de que o contato com o sexo oposto viesse tirar o recato feminino desejado para a época, isso sem falarmos no fato de certos patrões, dado a grande concorrência entre mão-de-obra existente, só davam ocupação em troca de certas regalias. A situação do mercado da época favorecia aos inescrupulosos a que fizesse esse tipo de seleção, e as mais necessitadas cediam (JOÃO, 1957. p. 57).

De mulher do lar a trabalhadora que assume responsabilidades até então relacionadas apenas aos homens provocou incertezas sobre a eficácia nesse novo contexto. Mas, apesar do início no mercado de trabalho, a relação com homens continuava de forma assimétrica. Dessa forma, foi necessário buscar uma legislação que tivesse o objetivo de proteger a mulher trabalhadora. O decreto de 21.417/1932 trata a igualdade salarial sem distinção de sexo, bem como direitos relativos à gestação. Segundo João (1997, p. 58):

Também há obrigação de berçários nas empresas que empregassem mais de trinta mulheres com mais de 16 anos; proibição da demissão da trabalhadora gestante pelo simples fato da gravidez e sem outro motivo que justifique a dispensa; garantia para a trabalhadora que aborta, de duas semanas de descanso, e dos demais direitos concedidos a gestante.

A Constituição Federal de 1934 foi considerada uma das melhores em relação à proteção das mulheres, tendo as mesmas direito a assistência médica e sanitária, salário maternidade e licença a maternidade.

A Constituição Federal de 1937 proibiu o trabalho da mulher em indústrias insalubres e assegurou a assistência médica a gestantes, prevendo um repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário. Em 1943, finalmente foi editada a CLT, consolidando a matéria existente na época, protegendo a maternidade em seus artigos 391 e 392:

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.  
Art. 392 – É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 semanas antes e 8 semanas depois do parto.

Em 1946, a Constituição Federal proibia a diferença de salário por motivo de sexo, e previa a previdência em favor da maternidade. A licença maternidade foi ampliada para 14 semanas, com a Convenção nº 183 da OIT, e após esse período é garantido o direito ao seu emprego de volta, na mesma função que exercia antes, com o mesmo salário.

O Decreto 51.627, de 18/12/62, declarou a Convenção nº 3 da OIT de 1919, que dispõe sobre o pagamento de manutenção do empregado e de seus filhos, paga pelo Estado ou pelo sistema de seguros. O Brasil também ratificou a Convenção nº 103 de 1952 da OIT, promulgada pela Resolução nº 58.020 de 14/06/66, que revisou a Convenção nº 3, esta disponível em todos os casos ou empregadores são permanentemente responsáveis pelo custo de benefício como consequência da mulher que ele contrata (Art.8, IV). Como os benefícios que a trabalhadora fornece, antes e depois do parto, devem permanecer um fardo para o sistema de seguridade social ou para um fundo público, e uma lei não deve impor esse empregador, mesmo para evitar discriminação do trabalho da mulher (MARTINS, 2007, p. 590).

Por fim a Constituição Federal de 1988 assegurou à licença à gestante, sem prejuízo do emprego, houve uma maior proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, e proibiu a diferença de salários.

O artigo 5º da Constituição proclama a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O inciso I do mesmo artigo estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Somente com a edição da Lei nº. 6.136, de 07/11/1974, foi que o salário maternidade passou a ser uma prestação previdenciária, não mais entendi que o empregador tem que pagar o salário da empregada que irá dar à luz de uma criança. O custeio do salário maternidade era de 0,3%, sendo extinto pela lei nº 7.787/89, ficando englobado no percentual de 20% que a

empresa deve recolher sobre a folha de pagamento. Ao considerar os direitos já alcançados, percebe-se que, embora a diferenciação de sexo seja destacada, apresenta preocupações próprias, ressaltando, de acordo com Pena (1981, p. 198):

A peculiaridade das condições da mulher referia-se simplesmente a como garantir que ela, apesar de uma trabalhadora assalariada, continuasse a desempenhar adequadamente suas tarefas reprodutivas domésticas e não pagas, em outras palavras, como inscrever na lei, suas condições de exploração.

A figura da mulher tem permanecido nas novas leis que tem a igualdade como finalidade. Destaca-se que embora existam leis que trabalham a manutenção da diferença de gênero, ainda constituem casos em que a mulher está reclusa, por meio de salários mais baixos devido ao gênero ou maternidade.

## **4 A CONTRATAÇÃO DA MULHER**

### **4.1 Duração do trabalho**

A jornada de trabalho, seja do homem ou da mulher, constitui 8 horas diárias, onde algumas atividades a lei apontam jornadas inferiores, não devido ao gênero, mas decorrente da natureza do trabalho, como em casos de telefonistas (DELGADO, 2010). Nos termos do art. 7º, XIII, da Constituição Federal, a duração máxima normal semanal de trabalho é o mesmo de todo empregado, 44 horas mensal.

Destaca-se que a CLT proibia horas extras para as mulheres, por acordo de prorrogação, para a conclusão de serviços inadiáveis e recuperação de horas nas quais a empresa permaneceu parada, sendo permitida apenas diante de duas hipóteses: I). Havendo compensação de horas de modo que o excesso de um dia fosse deduzido na jornada de trabalho de outro dia da mesma semana (art.374); e II). Na ocorrência de força maior (art. 376).

Entretanto, a Lei nº 7.855, art. 13, revogou o art. 374, que definia o sistema de compensação, bem como a Lei nº 10.244 de 2001, art. 376 que expressa acerca das horas extras realizadas pelas mulheres de forma especial, também revogou a determinação, tornando possível a realização a possibilidade de horas extraordinárias pelas mulheres, isto é, sem diferenciação de gênero.

Sobre os intervalos entre as jornadas de trabalho, serão, no mínimo de 11 horas consecutivas segundo o art. 382 da CLT. Na mesma jornada, será dado um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas horas. Após seis horas contínuas de trabalho é indispensável a concessão do referido intervalo.

Ressalta-se, de acordo com o art. 384 da CLT, que é garantido a mulher a compensação, se exigido pelo empregador, horas extraordinárias num intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o inciso das horas suplementares. Ao considerar o trabalho noturno, compreende-se que é lícito diante da revogação trazida pela Lei n. 7.855, de 1989, art. 13. Pois, foram excluídas qualquer proibição prevista no art. 379 da CLT.

Nota-se, diante do exposto, que a Constituição Federal de 1988 abriu caminho para a reformulação, que é inspirada no conceito da igualdade entre homens e mulheres.

#### **4 2 Salário**

A mulher possui o direito de receber o mesmo salário que o homem, caso o trabalho que exercer for de semelhante valor. O Tratado de *Versailles* dispõe que, para igual trabalho, igual salário. A Constituição Federal recebe o mesmo princípio. O art. 461 da CLT dispõe que, sendo idêntica a função, todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo (DELGADO, 2010 p. 907).

#### **4 3 Proteção à maternidade**

No que diz respeito a proteção, à maternidade elencada no artigo 6º da Constituição Federal de 1988 apresenta-se como direito social: “Art. 6º. São direitos sociais educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e a infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Nesse sentido específico, ocorreu a intervenção do Estado por meio de ação direta ou controle, para atender toda a demanda referente ao bem estar da gestante com o propósito de garantir que o parto se desenvolva dentro dos padrões de normalidade biológica. Assim, a seguridade social tem o sentido de estabelecer ações para beneficiar as pessoas carentes bem como trabalhadores em geral.

Para uma completa compreensão da seguridade social, é necessário vislumbrar a importância e alcance de valores do bem-estar e justiça social, os quais são, de fato, bases do Estado brasileiro, assim com diretrizes de sua atuação. A Seguridade social é então meio para atingir-se a justiça, que é o fim da ordem social (BALERA, 2000, p.15).

O objetivo da maternidade não é apenas atender a mulher grávida, mas também recuperar o subsídio de segurança durante os períodos necessários para o tratamento de seu filho, seja por gravidez ou adoção. Ele é projetado para o seu bem-estar, para que você possa

ter um desenvolvimento infantil saudável. Portanto, durante a fase de gravidez da mãe protegida do útero, essa criança desprotegida precisa de adaptação ao mundo exterior, a mãe dedica um tempo para cobrir as necessidades da criança com tratamento médico e posteriormente. Dessa forma, mesmo que não esteja em contato com o mundo exterior, a criança poderá sofrer sentimentos e afetar uma criança saudável e uma pessoa feliz no futuro.

Quando se tratar de gravidez de alto risco, e o médico ampliar o número de consultas e exames, poderá ser feito uma licença médica. Dessa forma, os primeiros 15 dias de afastamento, serão por conta do empregador, depois desse período, as despesas ficam por conta do INSS, fazendo jus ainda ao auxílio-doença.

Podem ser ampliadas em números indeterminado, as consultas e exames, se o médico exigir. Em tal hipótese poderá ser feito uma licença médica quando se tratar de gravidez de alto risco. Fica, a gestante, durante 15 (quinze) primeiros dias do afastamento por conta do empregador, depois, as despesas ficam por conta do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) – recebendo auxílio-doença (BACHUR; MANSO, 2011, p. 51).

Quando a empresa em que a gestante trabalha possuir apenas função prejudicial a sua gestação e sua saúde em geral, a providência a ser tomada neste caso, segundo Bachur e Manso (2011, p. 51):

A melhor solução jurídica é seu afastamento temporário do trabalho durante os primeiros 15 (quinze) dias com recebimento dos salários e depois requerer o auxílio-doença. Outra solução é a concessão de licença remunerada, porque o risco de atividade cabe à empresa e o salário tem natureza alimentícia. Assim, de durante o trabalho a mulher sentir que está causando prejuízo ao nascimento do filho durante a gestação, tem direito de transferir para outro posto de trabalho, seguindo a orientação médica.

A licença à maternidade é um direito da mulher de ficar afastada temporariamente do seu trabalho.

Trata-se de uma interrupção do contrato de trabalho, eis que essa licença-maternidade, concedida nos termos do art. 392, garante o afastamento em questão sem prejuízo do emprego e do salário, também configurando hipótese de interrupção do contrato de trabalho (BACHUR; MANSO, 2011, p. 111).

Esse afastamento do emprego, não é computado como falta, sendo computado como tempo de serviço para fins de férias e para efeito de aposentadoria, conforme art. 131, II da CLT, que dispõe: Art. 131 – Não será considerada falta ao serviço para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: (...) II – durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social.

A empresa irá adiantar o salário maternidade à empregada, sendo o INSS responsável pelo pagamento do salário maternidade da segurada especial e da empregada doméstica. Mediante a apresentação de atestado médico, a empregada deverá notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o vigésimo oitavo dia antes do parto e a ocorrência deste, também deverá a empregada dar ciência ao empregador para que este saiba que ela está grávida. Vale ressaltar que, em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados por mais duas semanas cada um, mediante atestado médico. A mulher grávida também poderá rescindir o contrato de trabalho em razão da gravidez, desde que a continuação do trabalho seja prejudicial à saúde, não sendo necessário conceder o aviso prévio ao empregador (BALERA, 2000).

A empregada, durante a licença à maternidade, receberá seu salário integral, normalmente, e após a licença, ela terá direito a seu trabalho de volta, atuando na mesma função de antes, previsto no art. 7º, XVIII da Constituição da República de 1988.

Hoje em dia, o homem possui o direito de se ausentar apenas 5 dias, no que diz respeito a licença à paternidade, conforme consta na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7, XIX, e no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, em seu art. 10, § 1º. Este período será contado a partir da data do nascimento da criança, conforme art. 473, III da CLT. Dessa forma, o salário-maternidade e a licença à maternidade devem ser extensivos aos homens, quando necessário, enquanto o projeto de lei PLS 165/06 não se consolidar.

A licença à maternidade visa, além da recuperação da mulher após o parto, a adaptação da mãe com seu filho, para que a mãe possa acompanhar o desenvolvimento do mesmo, criando laços afetivos entre ambos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Interpretar as normas jurídicas quanto aos direitos das mulheres no mercado de trabalho não pode se limitar somente no aspecto formal das normas, mas também deve se considerar todas as implicações do contexto social em que a mulher está inserida, que na maioria das vezes não é ideal para elas, pois a carga de cuidar da família, da casa, inevitavelmente cai sob os ombros delas.

Esta situação de desigualdade sempre existiu na sociedade, e continua existindo nos dias de hoje, porém, essa consciência ainda está se construindo com o passar dos anos, mas ainda existem diversas armadilhas ideológicas que afastam as mulheres da sonhada igualdade com os

homens no mercado de trabalho. Porém, isso só vai acontecer quando houver uma melhor repartição da carga familiar e quando o Estado garantir efetivamente que as crianças de pequenas tenham acesso a creches para que as mães possam trabalhar.

Por fim, podemos entender que a luta pela igualdade no tratamento entre homens e mulheres não significa uma renúncia a diferença, ou seja, o ordenamento jurídico brasileiro deve fazer o reconhecimento das necessidades das mulheres. Nesse sentido, tem que ser garantido para a mulher que ela tenha direito de trabalhar e também tem direito de ser mãe, não precisando escolher entre um ou outro. O direito tem que continuar buscando uma maneira delas conseguirem realizar seus objetivos sem ter que abrir mão de um ou de outro.

## **REFERÊNCIAS**

**A-insercao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-diferencas-de-genero-sobre-as-atividades-desempenhadas-no-setor-de-produção.**

<<https://docplayer.com.br/amp/6214931.html>>, Acessado em: 19 de Setembro de 2019.

ALVES, Bruno Franco; GUIMARAES, Marina Oliveira. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: direitos, desigualdades e perspectiva.** Revista Augustus, Rio de Janeiro, vol. 14, 2009.

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

BACHUR, Tiago Faggionni; MANSO, Tânia FaggioniBachur da Costa. **Licença Maternidade e Salário Maternidade.** Na Teoria e na Prática. São Paulo: Editora Lemos e Cruz, 2011.

BALERA, Wagner. **Sistema de Seguridade Social.** São Paulo: LTr., 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso do Direito do Trabalho.** 5 ed. São Paulo: LTR, 2009.

CALDERA, Alejandro Serrano. **Os dilemas da Democracia.** São Leopoldo: Editora Unisinos, 1996.

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

\_\_\_\_\_. Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932. **Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.**

\_\_\_\_\_. Decreto nº 62.150 de 19 de janeiro de 1968. **Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.**

\_\_\_\_\_. **LEI Nº 7.787, DE 30 DE JUNHO DE 1989. Dispõe sobre alterações na legislação de custeio da Previdência Social e dá outras providências.**

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Editora LTr São Paulo. 2009.

Ferreira Filho, Manoel Gonçalves - **Aspectos Do Direito Constitucional Contemporâneo** - 3ª Ed. 2011.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho?* Campinas: Boitempo, 2002ª.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. Editora Atlas S.A. São Paulo, 2007.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípio de direito do trabalho**. São Paulo: LTr. 1996.

TEIXEIRA FILHO, Joao de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17. Ed. São Paulo: LTr , 1997. V. 1.