

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

MARINA AVOSANI

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO COM
ÊNFASE NA LICENÇA-MATERNIDADE**

**CURITIBA
2018**

MARINA AVOSANI

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO COM
ÊNFASE NA LICENÇA- MATERNIDADE**

**Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Direito, no
Centro Universitário Curitiba.**

Orientadora: Prof. Erika Paula de Campos

**CURITIBA
2018**

MARINA AVOSANI

**A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO COM
ÊNFASE NA LICENÇA- MATERNIDADE**

Monografia de Conclusão de Curso aprovada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientador: _____
Professora Erika Paula de Campos

Professor Membro da Banca

Curitiba, de de 2018.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, que esteve ao meu lado ao longo desses anos, me dando forças e hoje possibilitando a realização de um sonho.

A minha família e principalmente aos meus pais, que apesar das dificuldades sempre me proporcionaram as melhores oportunidades, por estarem ao meu lado em todos os momentos, inclusive na vida acadêmica, me apoiando incondicionalmente e dando suporte para enfrentar os obstáculos que apareciam pelo caminho.

Gostaria de agradecer a minha orientadora, Professora Erika Paula de Campos, pela confiança depositada em mim, pelo carinho e dedicação com que conduziu as orientações e por todos os ensinamentos transmitidos tanto ao longo da orientação como nas salas de aula.

Por fim, a todos que de alguma forma me auxiliaram e contribuíram nessa longa caminhada para a minha formação acadêmica.

RESUMO

O referido trabalho aborda primeiramente sobre a evolução da mulher no mercado de trabalho, demonstrando através das análises das Leis, Constituições Federais e da Consolidação das Leis do Trabalho, que com o passar do tempo seu papel na sociedade foi se modificando, de simples dona de casa considerada propriedade de seu marido, para uma mulher com direitos e deveres que passa a ingressar nas relações trabalhistas. Na sequência é dado ênfase as normas relacionadas a tutela específica da maternidade. Por fim, existe a análise das consequências que a Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467 de 2017 e a Medida Provisória n. 808 de 2017 trouxeram para as normas protecionistas à mulher em especial a maternidade.

Palavras-chaves: trabalho, mulher, maternidade, reforma trabalhista.

ABSTRACT

The referred assignment first deal with the evolution of woman on the job market, demonstrating through the analysis of laws, Federal Constitutions and the Consolidation of Labor Laws, with the passage of time, your role in society was changing, as simple housewife and viewed like a property of her husband to a woman with rights and duties that starts to enter into labor relations. In sequence, emphasis is given to the specific rules maternity guardianship. Lastly, there is an analysis of the consequences that the labor reform, Statute number 13.467 of 2017 and the provisional measure number 808 of 2017, brought for the protectionist standards for women in particular, the maternity.

Keywords: *work, woman, maternity, labor reform.*

LISTA DE SIGLAS

ADCT	– Atos das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI	– Ação Direta de Inconstitucionalidade
ANAMT	– Associação Nacional de Medicina do Trabalho
APMT	– Associação Paulista de Medicina do Trabalho
CF	– Constituição Federal
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	– Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS	– Instituto Nacional do Seguro Social
MP	– Medida Provisória
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
OJ	– Orientação Jurisprudencial
ONU	– Organização das Nações Unidas
PEC	– Projeto de Emenda à Constituição
STF	– Superior Tribunal Federal
TRT	– Tribunal Regional do Trabalho
TST	– Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

RESUMO	5
ABSTRACT	6
LISTA DE SIGLAS	7
1 INTRODUÇÃO	8
2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS	9
2.1 MULHER NA ANTIGUIDADE, IDADE MÉDIA E IDADE MODERNA	9
2.2 PRIMEIRAS LEGISLAÇÕES PROTECIONISTAS AO TRABALHO DA MULHER	12
3 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E NORMAS PROTECIONISTAS	16
3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS	16
3.2 NORMAS PROTECIONISTAS AO TRABALHO DA MULHER.....	16
3.3 LEGISLAÇÃO EXPRESSA NAS CONSTITUIÇÕES FEDERAIS.....	17
3.4 LEGISLAÇÃO EXPRESSA NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT	19
3.4.1 Duração do trabalho, condições e discriminação contra a mulher	20
3.4.2 Trabalho noturno	20
3.4.3 Períodos de descanso.....	21
3.4.4 Métodos e locais de trabalho.....	22
3.4.5 Proteção à maternidade	23
4 FINALIDADES E FUNDAMENTOS DA TUTELA ESPECIAL	24
5 PROTEÇÃO À GRAVIDEZ E A MATERNIDADE	27
5.1 FINALIDADE DA PROTEÇÃO DA GRAVIDEZ.....	27
5.2 LICENÇA-MATERNIDADE.....	30
5.2.1 Licença-Maternidade para Servidora Pública Federal.....	33
5.3 NATUREZA DO AFASTAMENTO.....	35
5.4 SALÁRIO-MATERNIDADE.....	36
5.4.1 Valor do Salário-Maternidade.....	39
5.5 LICENÇA-MATERNIDADE PARA ADOTANTES	40
6 ESTABILIDADE GESTANTE	44
6.1 GRAVIDEZ NO CURSO DO AVISO PRÉVIO.....	46
6.2 ABORTO E MORTE DO FETO	47
6.3 REINTEGRAÇÃO E RENÚNCIA DA ESTABILIDADE GESTANTE	49
7 LICENÇA-PATERNIDADE	51
8 LICENÇA PARA CASAL HOMOAFETIVO	53
9 REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13.467 DE 2017 E MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808 DE 2017	55
9.1 PANORAMA GERAL SOBRE A REFORMA TRABALHISTA.....	55
9.2 PRINCIPAIS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	56
9.2.1 Supremacia do negociado sobre o legislado.....	56
9.2.2 Trabalho Intermitente	57
9.2.3 Terceirização	57
9.3 MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO DA MULHER	58
9.3.1 Responsabilidade do médico em caso de concessão de atestado	60
10 FUTURO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL	61

11 CONCLUSÃO	63
REFERÊNCIAS.....	65

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo compreender o contexto histórico do labor da mulher, estudando seu papel na sociedade desde o sistema patriarcal, passando pela inserção da empregada no mercado de trabalho até os dias de hoje, observando as normas específicas que cabem as elas e dando ênfase nas normas protecionistas referentes à maternidade e as suas consequências.

De início, foi analisado o histórico da mulher na sociedade e no mercado de trabalho, passando pela antiguidade até os tempos atuais, analisando em cada uma dessas fases as normas protecionistas e restritivas que eram e são cabíveis as trabalhadoras tanto no âmbito internacional quanto no âmbito nacional. Ainda ao analisar as normas que antigamente eram muito protecionistas, percebe-se que muita restrição gera discriminação e desigualdade, motivo pelo qual a legislação brasileira atual assegura somente a maternidade como tutela específica do trabalho da mulher.

Na sequência, foi abordado sobre as normas específicas inerentes à maternidade e as leis que protegem a mulher no período de gravidez e no seu período lactante, que estão previstas na Constituição Federal da República e na Consolidação das Leis do Trabalho, além de dispor sobre outros benefícios que decorrem da maternidade, como o salário-maternidade, estabilidade gestante, licença-maternidade para adotantes e a licença-paternidade.

Por fim, foi verificado as consequências que a reforma trabalhista, Lei nº 13.467 de 2017, e a Medida Provisória, nº 808 de 2017, trouxeram para as mulheres, abordando primeiramente em um panorama geral algumas das alterações trazidas pela reforma e na sequência especificando a mudança na legislação do trabalho feminino, ainda, devido à modificação do artigo 394-A da CLT, foi analisada as consequências que o médico terá, caso conceda um atestado autorizando a trabalhadora gestante ou lactante a laborar em local insalubre de grau mínimo ou médio, finalmente verificamos alguns possíveis programas e formas para que acabe totalmente a discriminação e desigualdade sofrida pelas mulheres nas relações trabalhistas como também em todas as outras relações em que ela está inserida.

2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

2.1 MULHER NA ANTIGUIDADE, IDADE MÉDIA E IDADE MODERNA

A relação de trabalho sempre existiu na história da sociedade, e a mulher nem sempre foi posta em posição de inferioridade e desigualdade com relação ao homem, devido às mudanças no cenário mundial essa desigualdade foi se alarmando e tornaram-se necessárias regulamentações que protegessem a mulher e seu mercado de trabalho.

Desde os primórdios da sociedade, havia uma divisão de trabalho entre homens e mulheres, os primeiros sendo responsáveis a garantir a sobrevivência e o alimento de sua família, enquanto elas cuidavam da casa, dos filhos e do preparo dos alimentos.¹

Na antiguidade, além do trabalho com a alimentação, a mulher começou a se ocupar com a produção de vestimentas, tosquiando ovelhas e tecendo lã.² Sendo também nessa época que surgiu a primeira forma de trabalho, a escravidão, devido à formação de tribos que levavam os homens a disputar terras, com o intuito de obter cada vez mais poder. Desta forma, os prisioneiros desses conflitos viravam escravos, sem direito algum, sendo considerados propriedades vivas de seus donos.

Nesta mesma época, na Grécia, na cidade de Atenas, as diferenças entre homens e mulheres começavam desde crianças, enquanto os meninos eram ensinados a arte da oratória, a ler e a escrever, a fim que se tornassem futuros líderes, as meninas aprendiam com suas mães a cuidarem dos afazeres de casa. Quando chegasse a hora de casar, seu pai escolheria seu futuro marido, baseado em suas condições financeiras, e a mulher a partir deste momento passava a dever total obediência a ele, tendo função quase exclusiva voltada ao lar, devotando-se integralmente a cuidar da casa, dos seus filhos e de seu marido. Já na cidade de Esparta, devido ao grande número de escravos e de pessoas consideradas não cidadãos, que resultavam em conflitos internos, as mulheres recebiam treinamento e

¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 704.

² BARROS, loc. cit.

eram preparadas para auxiliar os homens em caso de guerra, tendo assim uma maior autonomia para participar das atividades da cidade.³

Ainda na antiguidade, em Roma, assim como em Atenas, a mulher também era considerada propriedade de seu pai ou de seu marido, devendo obediência a ambos, havia uma divisão entre elas e os homens que passou a ser normatizada por lei, que de forma opressiva limitava o direito à circulação das mulheres, ficando restrita apenas a casa e aos teatros. Na vida política de Roma, elas não tinham nenhuma forma de participação, porém ainda sim eram consideradas com mais autonomia que as cidadãs gregas.⁴

Na idade média, a escravidão vai dando lugar a servidão, surgindo a figura dos servos, competia à mulher como principais atividades o trabalho agrícola nos feudos, onde deveria entregar parte de sua produção aos senhores feudais, que em troca lhe dava proteção, juntamente com os trabalhos de vestimenta e produção de joias. Com o êxodo rural, saída do campo para a cidade, e a falta de mão de obra, as mulheres passaram a realizar serviços como médicas, professoras e escritãs, não se diferenciando do trabalho dos homens em relação ao salário.⁵ Com o surgimento das corporações de ofício, no final da idade média, a mulher foi excluída das relações trabalhistas, perdendo o espaço que havia conquistado, voltando a realizar somente as atividades domésticas e direcionada a família, ocupando um lugar de inferioridade e submissão que a sociedade lhe impunha, como demonstra Alice Monteiro de Barros.

No renascimento, as mulheres foram perdendo várias atividades que lhes pertenciam, como o trabalho com a seda, com materiais preciosos, com a cerveja e com as velas, e se confirmaram entre as paredes domésticas, entregues ao trabalho a domicílio, que surge nos primórdios do século XVI.⁶

Esse cenário voltou a se modificar com a Revolução Industrial no século XVIII, onde as mulheres deixam de realizar somente os afazeres domésticos e passam a laborar em fábricas de algodão e lã. Diante do início da industrialização,

³ MACHADO, João Luís de Almeida. A vida em família na antiguidade clássica. **Planeta Educação**, jun 2005. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=405>>. Acesso em: 29 ago. 2017.

⁴ MACHADO, 2005.

⁵ BARROS, 2017, p. 705.

⁶ MORAES, 1994 apud BARROS, Alice Monteiro de, 2017, p. 705.

bem como o aumento da tecnologia, o trabalho manual foi substituído pelas máquinas, não necessitando muito esforço físico para manuseá-las, desta forma o trabalho do homem foi substituído pelo das mulheres e das crianças, uma vez que era considerada uma força de trabalho economicamente barata,⁷ sendo submetidas a jornadas de até 16 horas diárias, além de laborarem em locais insalubres e com higienização precária. A fim de apresentar com mais detalhes as condições vividas pelas mulheres nessa época, Alice Monteiro de Barros, cita em seu livro o relato do médico Villermé:

[...] as condições de trabalho a que eram submetidas essas mulheres, principalmente na indústria de seda, na França, onde o mau cheiro de suas vestes contaminavam o ambiente de trabalho, ao lado do debilitado estado de saúde, ao qual se associava a dor proveniente da sensibilidade que adquire a ponta dos dedos, mergulhadas na água fervente dos vasilhames. Sujeitas a uma jornada de treze horas ou mais, em locais insalubres e percebendo salários irrisórios, consumidos pelas elevadas multas q que se sujeitavam, caso praticassem a mais leve falta, como abrir uma janela, dificilmente as mulheres sucumbiam ao espetáculo da depravação, às seduções que as pressionavam.⁸

Diante desses acontecimentos, os cidadãos começaram a se reunir com o propósito de mudar esse cenário, reivindicando a exploração capitalista, a diminuição da jornada e o aumento de seus salários, além da não exploração do trabalho feminino e infantil, visando assim uma concorrência justa entre o labor dos homens e mulheres.

Por esses motivos, o Estado se vê obrigado a intervir nas relações entre empregadores e empregados, como explica Sergio Pinto Martins.

Passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente. É como afirma Galart Folch (1936:16): a legislação do trabalho deve assegurar superioridade jurídica ao empregado em razão da sua inferioridade econômica. A lei passa a estabelecer normas mínimas sobre condição de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador.⁹

⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 15.

⁸ VILLERMÉ, 1840 apud BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 30.

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 7.

Pensando justamente na exploração do trabalho feminino, os países passam a criar normas, tratados e órgãos especializados a fim de tornar essa relação mais humanizada e justa.

2.2 PRIMEIRAS LEGISLAÇÕES PROTECIONISTAS AO TRABALHO DA MULHER

Visto as condições em que as mulheres eram submetidas, houve a interferência do Estado na criação de normas que protegessem o trabalho feminino, havendo como principais fundamentos as condições fisiológicas, tendo em vista a constituição física discernida da mulher, bem como por fundamentos sociais, consistentes no interesse da sociedade na esfera da proteção da família.¹⁰

As primeiras normas surgiram na Inglaterra em 1842, com a *Coal Mining Act*, a qual proibia o trabalho das mulheres em locais subterrâneos. Logo em seguida, a *Factory Act* trouxe uma limitação à jornada de trabalho, sendo possível laborar até 12 horas diárias e também proibiu o trabalho noturno. Em 1878, o *Factory and Workshop Act* previu a proibição do trabalho insalubre e perigoso para as empregadas.¹¹

Ao tentar reproduzir os passos dos ingleses, a França também se mostra preocupada com o trabalho feminino, proibindo em 1874 o labor em pedreiras e minas, e a atividade noturna para mulheres menores de 21 anos. Em 1892 houve a limitação da jornada em 11 horas diárias. Na sequência, em 1909, as gestantes ganham direito ao repouso, porém não era remunerado, proibindo também os afazeres em que tinham que carregar sobrecarga de peso, fazendo com que empreendessem muito esforço físico.¹²

Em 1891, o Código Industrial da Alemanha trouxe algumas medidas protetivas ao trabalho feminino, como a proibição do trabalho em minas e ao

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho - História e Teoria**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 945.

¹¹ PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Cooperação Judiciária Internacional no Combate à Discriminação da Mulher no Trabalho**: Um diálogo Brasil e Itália. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016. p.11.

¹² FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 301.

trabalho noturno, bem como a possibilidade das gestantes repousarem três semanas após o parto.¹³

A Convenção de Berna em 1905, realizada pela Associação Internacional para a proteção Legal dos Trabalhadores, criada em Bruxelas em 1901, foi umas das primeiras convenções do trabalho sancionada por vários países, estabelecia a proibição do trabalho noturno para mulheres que trabalhassem em indústrias com mais de 10 empregados, no período em que correspondesse das 22 horas às 5 horas da manhã.¹⁴

Após a Primeira Guerra Mundial, os países passaram a incluir em suas constituições preceitos de garantias aos direitos fundamentais, inclusive ao Direito do Trabalho¹⁵. Nesse sentido, a constituição do México promulgada em 1917, é considerada uma das mais importantes por ser a primeira a tratar com dignidade os direitos dos trabalhadores, inclusive das mulheres, baseando-se no princípio dos direitos fundamentais. Essa constituição estabeleceu jornadas de 8 horas diárias, proibindo o trabalho do menor de 12 anos e limitando a jornada de crianças menores de 16 anos, estipulou repouso semanal, estabeleceu o salário mínimo, além de conceder direitos decorrentes da maternidade, como a proibição de trabalho que exigia esforço físico da gestante e licença-maternidade remunerada no período de seis semanas antes e depois do parto.¹⁶

O Tratado de Versalhes assinado após a primeira Guerra Mundial em 1919, visou estabelecer medidas em que trouxessem paz para os países europeus, tendo assim, um grande salto ao direito internacional do trabalho, beneficiando as mulheres no que diz respeito ao salário e fixando a igualdade entre os sexos.¹⁷

Com a assinatura deste Tratado criou-se a Organização Internacional do Trabalho, a qual teve um importante papel na proteção dos direitos dos trabalhadores, como afirma Catia Helena Yamaguti Barbugiani e Luiz Henrique Sormani Barbugiani:

¹³ NASCIMENTO, 2014, p. 945.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1995. p.32.

¹⁵ MARTINS, 2014, p. 9.

¹⁶ BARBUGIANI, Catia Helena Yamaguti; BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. A mulher e o direito do trabalho: evolução histórica da tutela legal ao trabalho do sexo feminino. **Revista LTR**. São Paulo, LTr, ano 78, n. 09, p. 78, set. 2014.

¹⁷ NASCIMENTO, op. cit., p. 945.

[...] OIT – a qual, diante da traumática experiência decorrente do período de guerra, almejou fomentar a igualdade de condições de trabalho em todos os Estados, reduzindo as diferenças sociais como forma de manter a pacificação entre os povos, emanando recomendações e convenções, com padrões mínimos, dentre os quais passaram a ser previstas normas para proteger e preservar a mulher no mercado de trabalho.¹⁸

Visando a integridade física da mulher e o tratamento igualitário entre os gêneros, a OIT dispôs sobre várias normas, sendo a primeira delas a Convenção nº 3 de 1919, aprovada pelo Brasil quinze anos depois, estabeleceu proteção às gestantes que trabalhavam em fábricas e no comércio, assim como dispunha a Constituição do México, previu a licença-maternidade remunerada de 12 semanas, e descansos durante o período de trabalho para que mãe pudesse amamentar seu filho, sendo revista alguns anos depois pela convenção nº 103.¹⁹

No mesmo ano, a Convenção nº 4 proibiu o trabalho noturno das mulheres e dos menores de idade nas fábricas, exceto se fosse estabelecimento da família e a recomendação nº 4 regulamentou a atividade com chumbo. A Recomendação nº 12, em 1921 e nº 95, no ano de 1981 dispuseram sobre o resguardo da gestante antes e depois do parto. Em seguida a Convenção nº 102 estabeleceu normas mínimas de seguridade social em relação à licença-maternidade.²⁰

A Convenção nº 156 datada em 1981, juntamente com a Recomendação nº 165 trataram sobre igualar as oportunidades e tratar igualmente homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades familiares.²¹

Várias normas foram editadas em relação ao trabalho noturno, como a Convenção nº 89, a qual o Brasil ratificou em 1965. Também nesse sentido existe a Convenção nº 171, a qual definia o horário de trabalho noturno para homens e mulheres das 24 horas às 5 horas da manhã. O Brasil também ratificou, em 1938, a Convenção nº 45, a qual proibia o labor feminino em minas e outros locais subterrâneos.

Visando a proteção das mulheres em atividades insalubres e penosas, no ano de 1967 foi realizada a Convenção nº 127²² e a Recomendação nº 128, fixando

¹⁸ BARBUGIANI, BARBUGIANI, 2014, p. 78.

¹⁹ BARBUGIANI, BARBUGIANI, loc. cit.

²⁰ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 29.

²¹ CONVENÇÃO de Genebra sobre os Trabalhadores com Encargos de Família = *GENEVA Convention on workers with Family charges*. 03 jun. 1981. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 set. 2017.

pesos máximos de cargas a serem suportadas pelas trabalhadoras. Em 1971 a Convenção nº 136,²³ juntamente com a Recomendação nº 144, dispuseram sobre o risco de contaminação causado pela exposição ao benzeno, todas essas normas sendo ratificadas pelo Brasil.

As convenções acima citadas são algumas das mais importantes realizadas pela Organização Internacional do Trabalho, sendo propensas a atualização e adaptação conforme o desenvolvimento da sociedade.

É importante resaltar que, outras normas internacionais ajudaram a formar o cenário social em que vivemos hoje, todas com o objetivo de melhorar as condições das mulheres no mercado de trabalho, acabando com a discriminação e promovendo a igualdade, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, datada em 1948, o pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em 1966 e a Convenção das Nações Unidas – ONU criada no ano de 1945, logo após o término da Segunda Guerra Mundial.

²² CONVENÇÃO de Genebra sobre o Peso Máximo, 1967 = *GENEVA Convention on maximum weight*, 1967. 21 ago. 1970. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 02 set. 2017.

²³ CONVENÇÃO de Genebra sobre Benzeno, 1971 = *GENEVA Convention on Benzene*, 1971. 24 mar. 1993. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 02 set. 2017.

3 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E NORMAS PROTECIONISTAS

3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

A história da mulher no Brasil não foi diferente do restante do mundo, no Brasil colônia a sociedade vivia em um sistema patriarcal onde o homem era dono de sua mulher, tratando-a como objeto.

Com a vinda da família real portuguesa para nosso país em 1808, as mulheres que antes não haviam contato com cultura e informação, passaram gradativamente a entrar nesse universo, porém ainda com muitas restrições. No século XIX, devido às evoluções que ocorriam nos países da Europa, a mulher conquistou o direito à educação.²⁴ Com a chegada dos imigrantes europeus em nosso país, houve um aumento do trabalho das mulheres em atividades como tecelagem e costura, possibilitando que a mulher não precisasse sair de casa para realizar tal serviço.²⁵

As condições em que a mulher era submetida foram revistas novamente, tornando – se necessário regulamentações a fim de proteger as empregadas e a sua relação de trabalho.

3.2 NORMAS PROTECIONISTAS AO TRABALHO DA MULHER

Não há o que se falar em legislação trabalhista para mulher no Brasil antes de 1930, a primeira norma que legislou sobre o trabalho feminino se deu com o decreto nº 21.417-A em 17 de maio de 1932, as principais medidas versadas pelo decreto eram as regulamentações das condições das trabalhadoras em indústrias e comércios, proibindo o trabalho noturno, insalubre e perigoso, proibição do trabalho em locais subterrâneos e em obras em geral, também fixou o peso máximo que as

²⁴ UCHÔA, Marcelo Ribeiro, **Mulher e Mercado de trabalho no Brasil**: um estudo sobre igualdade efetiva: baseado no modelo normativo espanhol. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 60.

²⁵ BARBUGIANI, BARBUGIANI, 2014, p. 78.

empregadas poderiam carregar, bem como o repouso de quatro semanas antes e depois do parto, recebendo o salário de forma parcial pago pelo Instituto da Seguridade Social ou pelo empregador, quando este primeiro não atendesse à mulher, além de serem concedidos dois intervalos durante a jornada de trabalho para amamentação da criança.²⁶ O referido decreto foi muito importante para a história da regulamentação das normas do direito trabalhista brasileiro, e foi utilizado como base para a realização da nossa legislação atual.

A Lei nº 6.136 de 1974 também ganhou destaque ao retirar o encargo do pagamento do salário-maternidade que antes era feito pela empresa, transferindo o ônus para a Previdência Social.

A Lei nº 7.855 de 1989 revogou alguns dos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, diminuindo as restrições que eram impostas a mulher e permitindo a partir de então o trabalho feminino noturno, em minas, subterrâneos, em local insalubre e perigoso, em construções de obras públicas e particulares, permitindo também a compensação e a prorrogação do trabalho das empregadas.

A Lei nº 9.029 de 1995 proibiu que a empresa exigisse da empregada atestado que comprovasse a gravidez antes da contratação, além de vedar quaisquer outras formas de discriminação antes da contratação ou durante o período de contrato.

A Lei nº 9.799 de 1999 inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, como a proibição de publicações de anúncios de emprego especificando os trabalhadores em relação ao sexo, cor e idade, vedando também a recusa ao emprego, deixar de promover a empregada ou dispensar essa trabalhadora devido a esses motivos acima elencados.

3.3 LEGISLAÇÃO EXPRESSA NAS CONSTITUIÇÕES FEDERAIS

Com Getúlio Vargas no poder foi promulgada a Constituição Federal de 1934, sendo a primeira a tratar do referido tema, consagrando a igualdade entre os sexos, principalmente em relação ao salário, assegurou a assistência médica à gestante e

²⁶ BARROS, 2017, p. 705.

repouso antes e depois do parto, não tendo prejuízo a sua remuneração, prevendo que um instituto de previdência assegurasse a maternidade e a proibição da atividade em local insalubre.²⁷

Logo em seguida, com a Constituição Federal de 1937 foi proibido o labor das empregadas em fábricas insalubres, foi assegurada à gestante assistência médica e boas condições de higiene, além de estabelecer o direito de voto para todas as mulheres.

A Constituição de 1946 também tratava da igualdade de salário, das condições das mulheres em locais insalubres, dos direitos da gestante e do pagamento pela previdência devido à gestação, tendo como única diferença das Constituições anteriores o princípio que passou a determinar que todos fossem iguais perante a lei.

A Constituição de 1967 proibiu a discriminação na contratação de empregados devido ao sexo, e implementou o direito da mulher a se aposentar quando completasse 30 anos de serviço, recebendo seu salário de forma integral.

A nossa atual Constituição promulgada no ano de 1988, previu várias conquistas para a mulher não só no âmbito trabalhista. Nos direitos sociais a mulher tem direito a educação, segurança, trabalho, previdência social, tendo o direito de votar e de concorrer às eleições, prevê também a igualdade entre homens e mulheres, nos termos da Constituição (art. 5º, I).²⁸ Já nas relações familiares e no âmbito penal são criadas normas para coibir a violência contra a ela, principalmente à violência doméstica.

Por fim, nas relações trabalhistas de hoje a legislação prevê a permissão do trabalho feminino em ambientes com insalubridade, a proibição da discriminação, da diferenciação em relação ao salário, da forma de admissão, promoção e função em virtude do sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), permite a estabilidade da gestante ao emprego, a partir da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10º, II, A), a licença-paternidade, concedendo cinco dias para que o pai possa auxiliar a mãe nesses primeiros dias de vida da criança (art. 10º, §1º), a licença gestante, não podendo ter prejuízo ao salário da mulher, durando cento e vinte dias (art. 7º, XVIII), a proteção do mercado de trabalho feminino (art. 7º, XX),

²⁷ MARTINS, 2014, p. 663.

²⁸ Art. 5, I, CF: homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. CÉSPEDES, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da. **Vade mecum Saraiva**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 6.

assistência da previdência social para gestantes (art. 201º, II), e admite um regime de aposentadoria diferenciado para as mulheres (art. 201º, §7º).²⁹

3.4 LEGISLAÇÃO EXPRESSA NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho entrou em vigor em 1943, tendo como objetivo normatizar as relações de trabalho individuais e coletivas, unificando os direitos até então já conquistados e criando novas formas de proteção aos trabalhadores.

A Consolidação das Leis do Trabalho garantiu os mesmos direitos já esparsamente previstos nas normas que regulamentavam o trabalho das mulheres, enfocando especialmente a saúde da trabalhadora, sua função biológica e social, repetindo ditames que, em que pese o intento protetor, acarretaram, na realidade, a discriminação da mulher com sua exclusão do mercado de trabalho ou a dificuldade de seu acesso ao mesmo.³⁰

O capítulo III da referida Consolidação determinou exclusivamente normas protecionistas ao trabalho feminino, estabelecendo a duração de seu horário de trabalho, as condições em que poderia ser submetida, sobre o período de descanso, o trabalho noturno, sobre os métodos e locais de trabalho e por fim sobre a licença-maternidade.³¹

No início as normas restringiam muito o trabalho da mulher, como já exposto, algumas formas de labor sendo até proibidas. Porém, em decorrência do princípio da igualdade imposto pela Constituição Federal de 1988, alguns desses dispositivos restritivos foram revogados, e a partir deste momento passaram a ser vistos como uma forma de discriminação do trabalho feminino, passando a ter somente disposições sem distinção, visando à proteção da condição das trabalhadoras.

²⁹ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

³⁰ BARBUGIANI, BARBUGIANI, 2014, p. 78.

³¹ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 933.

3.4.1 Duração do trabalho, condições e discriminação contra a mulher

Devido ao princípio da igualdade, as regras aplicadas ao trabalho masculino passaram também a serem aplicadas ao trabalho da mulher, salvo os artigos que dispõem sobre a proteção especial das trabalhadoras. Seguindo esse pensamento o art. 373 da CLT, tratou de igualar a duração de trabalho entre os gêneros, passando a ser de 44 horas semanais, sendo 8 horas diárias. O art. 373-A, CLT vedou ao empregador a publicação de anúncios de emprego com restrições, a recusa do emprego ou fato de ter como critério de valor para remuneração o sexo, idade ou cor do trabalhador, vedou também que o próprio empregador procedesse a revistas íntimas em suas funcionárias, além de proibir a exigência de atestado de gravidez antes da admissão ou para que a mulher pudesse permanecer no serviço.

O fundamento principal utilizado pelos doutrinadores para explicar a proibição que a mulher tinha de fazer horas extras se deu pela ordem familiar, pois era necessário que essa trabalhadora também tivesse tempo de cuidar de seu filho, oferecendo carinho e proteção nos seus primeiros anos de vida.³²

Os artigos 374 e 375 desta mesma seção foram revogados pela Lei nº 7.855/89 que obstava sobre a prorrogação e a compensação das horas laboradas pela empregada, que hoje tem o mesmo tratamento que os homens. Por fim, o artigo 377, CLT dispõem que de forma alguma pode haver a redução do salário das trabalhadoras.

3.4.2 Trabalho noturno

Mesmo a Constituição não tendo restrição quanto ao trabalho noturno para mulheres, o decreto nº. 21.417-A, proibia as empregadas de laborarem entre às 22 horas até às 5 horas da manhã, porém durante os anos esse entendimento foi se modificando, permitindo aos poucos o ingresso da mulher a esse horário de trabalho.

³² RAMOS, Carlos de Oliveira. **Da proteção legal ao trabalho das mulheres e dos menores**; da proteção à maternidade no direito operário. Fortaleza: Imprensa Oficial, 1937. p. 67.

[...] a Lei n. 7.855 revogou, expressamente, os art. 379 e 380 da CLT, não mais persistindo restrição ao trabalho noturno da mulher, o que representou um avanço considerável na legislação sobre a matéria, pois a proibição reforçava uma divisão sexista de atividades, sem qualquer respaldo científico. A rigor, do ponto de vista fisiológico, o trabalho noturno é prejudicial tanto à mulher como ao homem e, por isso mesmo, recomendasse o afastamento do empregado, em geral, desse turno [...].³³

Como acima demonstrado por Alice Monteiro de Barros, a Lei nº 7855 de 1989 revogou definitivamente os artigos 379 e 380 da CLT, e hoje o artigo 73 da CLT dispõem a possibilidade da mulher de realizar o trabalho a noite, tendo ainda um bônus que seria um adicional decorrente do horário laborado.³⁴

Neste sentido, também dispõem o art. 381 da CLT, prevendo que a mulher que realizar o trabalho noturno tem direito ao adicional de no mínimo 20% sobre seu salário, observando também que cada hora do período noturno de trabalho terá 52 minutos e 30 segundos, não existindo distinção de direitos entre ela e os homens.³⁵

3.4.3 Períodos de descanso

De acordo com os artigos 382 e 383 da CLT, dispõem sobre o intervalo interjornada e intrajornada, o primeiro concede o descanso de no mínimo 11 horas entre duas jornadas de trabalho e o segundo concede à mulher um descanso de 1 a 2 horas durante a jornada, para repouso e alimentação. É propiciado também 24 horas consecutivas de descanso semanal, coincidindo sempre nos domingos em parte ou completo, e por último o art. 386 prevê que caso haja trabalho aos domingos haverá revezamento entre os empregados, pois este dia é considerado como dia de descanso.³⁶

O artigo 384 da CLT trouxe muita discussão para o mundo jurídico, permitindo que a mulher descansasse 15 minutos antes de começar a laborar no período extraordinário. Os juristas passaram a entender que esse benefício entrava

³³ BARROS, 1995 apud BARROS, Alice Monteiro de, 2017, p. 706.

³⁴ BARROS, loc. cit.

³⁵ Art. 381, CLT: O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno. §1º Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo. §2º Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 934.

³⁶ BARROS, op. cit., p. 730.

em conflito com o artigo 5º, I, CF. Após muita discussão o TST rejeitou a inconstitucionalidade deste artigo, entendendo que deveria ser observado o princípio da isonomia, tratando os desiguais na medida de sua desigualdade.³⁷

3.4.4 Métodos e locais de trabalho

Com a criação da Lei n. 7.855/89 foi revogado o artigo 387 da CLT, que dispunha sobre a proibição do trabalho feminino em locais subterrâneos, minerações, em pedreiras e construção de obra pública ou particular. A Constituição passou a liberar o labor em atividades consideradas penosas e perigosas.³⁸ Alice Monteiro de Barros explana em sua obra o porquê não deve haver restrições neste sentido para as mulheres.

Os riscos reprodutivos ocupacionais devem ser eliminados, reduzindo ou distribuídos dentro de um sistema racional, de acordo com as particularidades de cada sexo. Ademais, são poucas as profissões, se realmente existem, nas quais no trabalho insalubre ou perigoso é mais prejudicial às mulheres do que os homens, se uns e outros agirem com a prudência necessária, exceção feita, evidentemente, à mulher no ciclo gravídico-puerperal.³⁹

Algumas das exigências que a empresa deverá cumprir para melhorar o atendimento em relação às trabalhadoras estão previstas no artigo 389 da CLT, como estabelecimentos com a devida higienização, local reservado para amamentação em empresas com mais de 30 mulheres com a idade acima de 16 anos, podendo essa condição ser suprida caso tenha creches públicas perto do local onde labora a empregada.⁴⁰

Ao analisar um estudo realizado para comparar a fisiologia da mulher e do homem foi possível perceber o menor desenvolvimento dos músculos das mulheres,

³⁷ BARROS, 2017, p. 709.

³⁸ MARTINS, 2014, p. 669

³⁹ LEITE, 1975 apud BARROS, Alice Monteiro de, 2017, p. 707.

⁴⁰ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 934.

tendo assim sua força muscular reduzida,⁴¹ por este motivo o artigo 390, CLT, proibiu para as trabalhadoras os serviços que empreendessem força muscular superior a 20 quilos de forma contínua e 25 quilos para trabalho ocasional, excluindo o caso em que os serviços com carga for realizado com quaisquer aparelhos mecânicos.⁴²

3.4.5 Proteção à maternidade

A criação das normas sobre a licença-maternidade surgiu em nosso país devido à influência da Organização Internacional do Trabalho, o benefício antes era devido somente a empregadas contratadas formalmente.

Atualmente, o benefício da licença-maternidade é devido a praticamente todas as empregadas brasileiras, desde que contribuam com o pagamento para o INSS. Sendo concedidas para vários tipos de emprego, formal e com carteira assinada, empregadas do serviço público, trabalhadoras autônomas, domésticas e terceirizadas. O valor do salário-maternidade correspondente ao período de afastamento que é pago a trabalhadora através da empresa, que depois credita junto à Previdência Social. Para as empregadas domésticas o pedido de licença-maternidade e salário-maternidade deve ser feito perante a Previdência Social, que fará os pagamentos.⁴³

Os artigos referentes à proteção a maternidade da mulher serão estudando na sequência desse trabalho.

⁴¹ MÚSCULO de homens e mulheres são geneticamente diferentes, determinando maior força para eles e mais rapidez para elas. **Nanocell News**, v. 2, n. 2, 05 nov. 2014.

⁴² BARROS, 2017, p. 707.

⁴³ Ibid., p. 712.

4 FINALIDADES E FUNDAMENTOS DA TUTELA ESPECIAL

De acordo com Léa Eliza Calil, houve três diferentes momentos na história do trabalho da mulher, o primeiro foi a exclusão, onde não havia normas que regulamentassem a relação de trabalho das empregadas, fazendo com que estas sofressem com o labor exacerbado que eram submetidas, o segundo momento se deu com o início das legislações trabalhistas, porém, na realidade essa proteção não surtiu o efeito esperado, gerando discriminação das mulheres no mercado de trabalho, fazendo com que elas fossem retiradas do mundo trabalhistas e retornando as atividades domésticas, e por fim, a última fase procurou promover a igualdade entre homens e mulheres, com base no Estado Democrático de Direito, visando a paz social e o princípio da dignidade humana, o que fez com que a mulher retornasse ao labor.⁴⁴

Visto que a grande proteção, mencionada acima, no segundo momento, gerou uma diferenciação no tratamento da trabalhadora, a Constituição Federal no seu artigo 5º contemplou igualdade de todos perante a lei, não existindo distinção de qualquer natureza, sendo todos iguais no que se refere em direitos e obrigações.⁴⁵ Além dos princípios constitucionais, o legislador também se preocupou com a condição física da mulher, como retratam Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna e Júlio Teixeira.

Essa eloquência constitucional quanto à isonomia específica, entre homens e mulheres, fracionando-a do tratamento igualitário amplo (art. 5º, I da CF), no qual estariam incluídos, tem um significado que o interprete não pode desaperceber-se. Essa ênfase, a nosso sentir, visa evitar protecionismos que, no fundo, desguarneçam a mulher no seu acesso ao emprego pelos embaraços que cria. Por isso, é inconstitucional a norma jurídica que confere tutela especial à mulher, diferenciando-a do homem, por razões que não sejam de ordem estritamente biológica, precisamente onde a natureza a desigualou do homem. Cumpre recordar, como proclamou Rui Barbosa, que a regra da igualdade não consiste senão em quinhonar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real.⁴⁶

⁴⁴ CALIL, 2007, p. 119.

⁴⁵ MARTINS, 2014, p. 665.

⁴⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Delio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

Diante do exposto, a fim de corrigir a forma desigual a qual a mulher era submetida, a tutela protecionista passou a ser justificada somente quando se trata de trabalho com peso e a maternidade, no período antes do parto, como no período lactante⁴⁷. Um dos fundamentos utilizados para tutelar essas medidas protetivas na relação de trabalho da trabalhadora é considerado de ordem pública, como está disposto no artigo 377 da CLT, outros três fundamentos estão pautados nos aspectos físicos, biológicos e sociais dessas empregadas.

No cenário atual em que vivemos, alguns doutrinadores entendem que não é possível falar sobre a debilidade física da mulher, devido a grande automação e modernização dos utensílios de trabalho, como explica Elilda Séguin:

Hoje em dia não há que se falar em fragilidade ou debilidade física e emocional da mulher. São aceitáveis apenas fatores de ordem biológica que justificam a tutela especial, porque mesmo as atividades que exigem maior vigor físico podem ter a característica diminuída pelo emprego de modernos recursos técnicos e de automação, pelos quais a máquina substitui a força humana requerida, com a vantagem de eliminar o desgaste físico excessivo prejudicial à saúde humana em geral, além de desmitificarem as propostas de proteção à mulher.⁴⁸

Porém, a grande maioria dos doutrinadores ainda entendem que esses três fundamentos acima citados ainda devem ser tutelados.

Os aspectos biológicos e sociais nascem devido à maternidade, determinando a Constituição que a mulher receba tratamento diferenciado, sendo a elas concedidos benefícios e condições distintas devido ao seu estado gravídico ou quando está em período lactante, pois nestes casos, é evidente que ela passa a ser diferente do homem.⁴⁹

Até mesmo esse menor e mais específico protecionismo adotado pela CLT e pela Constituição devem ser observados, analisando de modo contínuo se o inverso, que seria a discriminação, não está ocorrendo, como explica Alice Monteiro de Barros:

⁴⁷ ALBUQUERQUE, Bruna Maria Jacques Freire de. **A Situação da Mulher Brasileira e o Direito do Trabalho: Discriminação Laboral, Proteção ao Trabalho da Mulheres e Ações Positivas**. CAVALCANTI, Bruno (coord.). Direto do Trabalho Empresarial. São Paulo: MP ed., 2007. p.251.

⁴⁸ SÉGUN, Elida. **O direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1999.

⁴⁹ CASTRO, Maria do Perpétuo S. W. de. A Concretização da Proteção da Maternidade no Direito do Trabalho. **Revista LTr**. ano 69, n. 8. São Paulo: LTr, 2005. p. 945.

A experiência tem demonstrado que o tratamento desigual atribuído às mulheres não é apenas uma decorrência de legislação proibitiva ou de preconceito contra elas, mas do fato de que sua contratação, em geral, aumenta os custos para o empregador, os quais estão mais relacionados com a maternidade e com o cuidado com os filhos. Entretanto, as tradições culturais que presidem o comportamento podem reforçar a discriminação. A partir do momento em que os comportamentos alteram-se, tanto na vida familiar como na vida social, modifica-se também a posição da mulher no emprego ou profissão.⁵⁰

Devido aos motivos elencados acima, é fundamental que se respeitem esses direitos que foram conquistados com muita luta pelas mulheres ao decorrer do tempo, trazendo a elas uma condição de trabalho mais favorável, com normas que contribuem para a sua saúde, e no caso das gestantes para tornar melhor a sua gravidez pensando também na saúde do feto, devendo haver um equilíbrio na concessão dos direitos a fim de não prejudicar a mulher.⁵¹

⁵⁰ BARROS, 2017, p. 710.

⁵¹ FRANCO FILHO, 2017, p. 306.

5 PROTEÇÃO À GRAVIDEZ E A MATERNIDADE

5.1 FINALIDADE DA PROTEÇÃO DA GRAVIDEZ

Desprezar a distinção entre os gêneros é um grave erro, porém amplia-las de forma descontrolada aumenta ainda mais a desigualdade entre homens e mulheres, devendo existir um equilíbrio entre esses dois extremos, protegendo as mulheres somente no que for de extrema necessidade, sobre o tema, aduz Marcelo Ribeiro Uchôa:

O que se deve buscar, com efeito, analisando-se amiúde a questão, é instituir um feminismo da especificidade, este sim orientado para, a partir da compreensão das diferenças entre homens e mulheres, planejar o desenvolvimento de estratégias de nivelamento, tendo por diretriz o estabelecimento de medidas da promoção da igualdade de oportunidades, a fim de atribuir-se tanto aos homens quanto às mulheres equiparação em dignidade.⁵²

Por este motivo, a legislação brasileira passou a normatizar a licença-maternidade, como forma de tutela específica, pensando na saúde física e psicológica da gestante, devido a importância que é esse período na vida da mulher, como bem afirmou Alice Monteiro de Barros:

Durante a gestação, a mulher não se limita a aguardar o filho; trata-se de um processo psicológico complexo, de intensa atividade emocional, que testa tanto a suas reservas físicas e psíquicas como sua aptidão para criar uma nova vida. Todo esse processo implica uma situação de stress, capaz de gerar transtornos físicos e alterações psiquiátricas, sendo as mais frequentes do tipo neurótico, acompanhadas de grande ansiedade, enquanto as psicoses gravídicas são mais raras.⁵³

A Organização Internacional do Trabalho vem tratando esse assunto com muita importância desde 1919, no ano de sua criação, visando como objetivo a

⁵² UCHÔA, 2016, p. 80.

⁵³ BARROS, 1995, p. 39.

proteção da saúde da grávida e do feto, bem como da mãe após a gestação e do seu filho recém-nascido, além de promover o fim da discriminação dessas empregadas devido a estas condições.⁵⁴

Neste sentido, a OIT criou três Convenções que dizem respeito a esse assunto, sendo elas a nº 3, nº 103 e nº 183. Essas normas abrangem todas as empregadas em qualquer forma de trabalho, independente de sua função ou do local em que ela labora, incluindo também, as formas de trabalho que não dispõem de proteção alguma.⁵⁵

A Constituição Federal de 1988, também aborda normas protecionistas sobre esse tema, o artigo 7º prevê sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, sendo mais específicos para a mulher nos incisos XVIII e XIX, que dispõem respectivamente sobre a licença gestante e a licença-paternidade. Quando falamos em Seguridade Social, que está previsto em um dos capítulos da nossa Constituição, devemos pensar que a organização da proteção a maternidade e das gestantes devem ser realizadas sob o regime geral, tendo que haver uma contribuição e filiação obrigatória.⁵⁶

Os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho que versam sobre o tema estão dispostos entre o artigo 372 ao 401-B, trazendo várias normas que precisam ser respeitadas pelo empregador a fim de tutelar o direito da mulher. São dez os artigos específicos sobre a maternidade que de forma geral preveem a garantia do emprego para as gestantes e o direito à licença-maternidade, recebendo seu salário de forma integral.

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 244 que dispõem acerca da estabilidade provisória para gestantes, mesmo ela desconhecendo sobre sua gravidez sua estabilidade no trabalho passou a ser garantida, essa norma foi criada com o fundamento de que a mulher geralmente só descobre a sua gravidez após algumas semanas e não seria justo puni-la por não avisar o empregador sobre a sua nova condição.⁵⁷

⁵⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Proteção da maternidade. **Notas da OIT sobre Trabalho e Família**. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_4.pdf>. Acesso em: 05 out. 2017.

⁵⁵ BARBUGIANI, BARBUGIANI, 2014, p. 80.

⁵⁶ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 10.

⁵⁷ BARRETTO, Luciana Lucena Baptista. Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST. **Migalhas**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI190314,11049-Estabilidade+provisoria+da+gestante+analise+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 05 out. 2017.

No inciso segundo da Súmula, à empregada gestante é devido a reintegração ao trabalho após o término do período de estabilidade, caso negada essa garantia pelo empregador, a ela é de direito receber os salários correspondentes a esse período. O último inciso trata sobre a estabilidade da gestante mesmo em contratos com período determinado, temporários ou de experiência, sendo assim, mesmo que o contrato acabe a mulher tem o seu emprego garantido durante certo período.⁵⁸

No âmbito internacional, assim como no Brasil, ainda acontece discriminação com a mulher principalmente em decorrência da gravidez, uma vez que fica caro para o empregador mantê-las no período da estabilidade, preferindo contratar homens, que não tem esses tipos de benefícios e despesas extras.

Em muitos países, há uma lacuna entre a legislação e a prática. A maternidade continua sendo motivo de discriminação no emprego e no seu acesso. Ainda persiste a demissão de mulheres grávidas, ainda que cobertas por proteção legal. A discriminação contra as mulheres por causa de seu papel reprodutivo decorrente da gravidez é um obstáculo para a promoção da igualdade de gênero de oportunidades e de tratamento no emprego. A busca por mecanismos efetivos de combate a essa discriminação, que garantam a observância da legislação, implica grandes desafios para o governo e atores sociais.⁵⁹

Diante da importância que a gravidez representa na vida da mulher é necessário tutelar normas para que não haja discriminação e riscos a sua saúde devido a exposição dessa trabalhadora a certas substâncias que possam prejudicá-la ou prejudicar o feto. Também se nota como é importante tutelar a maternidade e o período em que a mulher fica com a criança após o parto, pois é nesse período que o bebê mais precisa da mãe, e são momento em que os vínculos e laços são criados entre os dois.⁶⁰

⁵⁸ BARRETTO, Luciana Lucena Baptista. Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST. **Migalhas**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI190314,11049-Estabilidade+provisoria+da+gestante+analise+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 05 out. 2017.

⁵⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Proteção da maternidade. **Notas da OIT sobre Trabalho e Família**. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_4.pdf>. Acesso em: 07 out. 2017.

⁶⁰ CALIL, 2007, p. 58.

5.2 LICENÇA-MATERNIDADE

O instituto da licença-maternidade foi introduzido no Brasil através da Consolidação das Leis do Trabalho, com o decreto Lei nº 5.452 de 1943, que estabelecia que o afastamento da mulher era de 4 semanas antes do parto e oito semanas depois, totalizando 84 dias, durante esse período também era devido a ela seu salário integral. Na ocorrência de aborto não criminoso, a mulher tinha o direito de repouso de duas semanas remunerado, desde que apresentasse atestado médico, além de ser assegurada a ela a possibilidade de voltar a realizar a mesma função que fazia antes da maternidade.⁶¹

Em decorrência da Lei nº 6.136 de 1974, o ônus do pagamento do salário-maternidade foi transferido do empregador para a Previdência Social, que passou a tutelar somente as trabalhadoras asseguradas pela Previdência.⁶²

Com a Constituição Federal de 1988, a licença-maternidade passou a ser um direito social constitucionalmente garantido a mãe trabalhadora, que ao engravidar adquire esse benefício, podendo ser afastada do serviço por 120 dias, sem prejuízo ao seu salário e ao emprego. Como está demonstrado no artigo 7º, XVIII, CF:

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.⁶³

Esse benefício tem caráter obrigatório e indisponível, ou seja, o empregador deve necessariamente fazer a concessão da licença, com ou sem o consentimento da gestante, que não poderá optar por tirar a licença ou não. Em caso de não concessão, o empregador fica sujeito a penas trabalhistas e administrativas⁶⁴.

⁶¹ ANSILIERO, Graziela; RODRIGUES, Eva Batista de Oliveira. Histórico e evolução recente da concessão de salários-maternidade no Brasil. **Informe de Previdência Social**, v. 19, n. 2, fev. 2007. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf>. Acesso em: 11 out. 2017.

⁶² BRASIL. Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1970-1979/L6136.htm>. Acesso em: 11 out. 2017.

⁶³ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 10.

⁶⁴ BARROS, 1955, p. 430.

A tutela especial dessa norma se dá devido à mãe necessitar de repouso após o parto, sendo a presença dela e o cuidado com o recém-nascido essencial em seus primeiros meses de vida. Também neste sentido, encontramos várias recomendações da Organização Mundial da Saúde apoiando o período de afastamento e recomendando o aleitamento materno por no mínimo seis meses.⁶⁵

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe de uma seção somente sobre a proteção da maternidade, estando contempladas no artigo 391 e seguintes. O artigo 392 da CLT, na sua redação original foi revogado, pela Lei nº 10.421 de 2002, visto que, tal norma ia contra o disposto no artigo 7º, XVIII, CF, que como já demonstrado prevê um número maior de dias para a licença. Desta forma, sua redação atual dispõe sobre período de afastamento da gestante também por 120 dias, estando em consonância com a Constituição Federal.⁶⁶

De acordo com o art. 392 §1º, CLT é importante ressaltar, que a licença-maternidade poderá iniciar 28 dias antes do parto, mediante apresentação do atestado médico. No §2º, deste mesmo artigo, a CLT autoriza em casos especiais um aumento de 2 semanas em cada período de repouso, antes e após o parto, devendo ser apresentado um atestado médico afim de comprovar essa necessidade. No §3º do artigo 392, CLT, a mulher que tiver o parto antecipado também terá direito os mesmos 120 dias de repouso previsto no caput. Por fim, o §4º, garante à empregada grávida, sem prejuízo ao seu salário, mudar de função quando esta for prejudicial a sua saúde, devido a sua condição, podendo retornar a sua atividade de origem assim que retornar da licença-maternidade, também é concedido o direito de ser dispensada no mínimo seis vezes durante a gravidez para realização e exames e consultas médica.⁶⁷

Posteriormente a constituição algumas leis foram criadas para ampliar esse benéfico, como por exemplo, a Lei nº 8.213/91 que estendeu o direito à licença-maternidade para as mães adotantes, sendo o período do afastamento determinado de acordo com a idade da criança adotada. Em 2008 a Lei nº 11.770 criou o Programa Empresa Cidadã, ampliando facultativamente a licença-maternidade por

⁶⁵ MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução. **JurisWay**. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254#_ftn15>. Acesso em: 13 out. 2017.

⁶⁶ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 935.

⁶⁷ CÉSPEDES, loc. cit.

mais 60 dias para as empresas que aderirem a esse programa,⁶⁸ segundo essa lei a trabalhadora deve comunicar o empregador seu interesse pela ampliação e solicitar até o primeiro mês após o parto. Mas para essa ampliação ser concedida a trabalhadora não pode deixar a criança na creche e não pode realizar outro exercício remuneratório, pois essa extensão tem com finalidade a maior aproximação da mãe com seu filho, caso descumprido essas condições a mulher perderá o direito a ampliação e retornará ao seu labor.⁶⁹

Foram apresentadas duas propostas de emenda à Constituição, a PEC 30/2007, arquivada em 2014 e a PEC 515/2010, ambas buscam aumentar o prazo da licença-maternidade de 120 para 180 dias, uma vez que não existe tratamento isonômico com as trabalhadoras gestantes das empresas que não aderissem ao Programa da Empresa Cidadã, pois elas ficariam 60 dias a menos com seus filhos. Como demonstra esse julgado as seguir, que nega a extensão da licença devido a não aderência ao Programa Empresa Cidadã.

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. LICENÇA MATERNIDADE. PRORROGAÇÃO. ENTE PÚBLICO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 297. NÃO PROVIMENTO. O egrégio Tribunal Regional concluiu que, não tendo o reclamado aderido ao Programa instituído pela Lei nº 11.770 /2008 ou regulamentado a questão, não é devida a licença-maternidade de seis meses à reclamante. Ao assim decidir, não emitiu tese sob o prisma dos artigos 37, caput, 226 e 227 da Constituição Federal, que tratam, respectivamente dos princípios que regem a administração pública, da especial proteção do Estado à família e das garantias asseguradas à criança e ao adolescente, sendo que a reclamante não opôs embargos de declaração, com vistas a obter manifestação sobre as matérias versadas nos referidos dispositivos. Desse modo, inviável a análise da violação dos dispositivos apontados, Incidência da Súmula nº 297. Agravo de instrumento a que se nega provimento.⁷⁰

⁶⁸ BARROS, 2017, p. 711.

⁶⁹ NEIVERTH, Elisabeth Mônica Hasse Becker; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. A licença-maternidade e sua ampliação facultativa. **Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1608671>>. Acesso em: 11 out. 2017.

⁷⁰ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. (2. Região). Agravo de instrumento. Licença maternidade. Prorrogação. Ente público. Incidência da súmula nº 297. Não provimento. Agravo de Instrumento do Recurso de Revista nº 1596004220095049281 – DF. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Data de Publicação 19 dez. 2011. DEJT. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20953235/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1596004220095040281-159600-4220095040281-tst>>. Acesso em: 23 out. 2017.

Se aprovada, a PEC 515/2010 alterará o artigo 7º, XVIII, CF, e trará isonomia e igualdade para todas as trabalhadoras gestantes, pois a partir deste momento todas terão direito a 180 dias de licença-maternidade.

5.2.1 Licença-Maternidade para Servidora Pública Federal

A licença-maternidade está garantida para as servidoras públicas de acordo com a Lei nº 8.112/90 a qual prevê sobre o regime jurídico de servidores públicos da União, autarquias e fundações públicas federais. Tal lei, juntamente com o Decreto nº 6.690 de 2008 estabelecem que essas trabalhadoras também gozam do direito a licença-maternidade de 120 dias, podendo iniciar no primeiro dia do nono mês de gravidez, em caso de natimorto ou aborto a gestante retornará ao labor após 30 dias de licença, sem prejuízo da remuneração.⁷¹

O decreto nº 6.690/2008 instituiu a prorrogação do período de licença-maternidade por mais 60 dias para as empregadas da administração pública federal direta, autarquia e fundacional, desde que peça a extensão do benefício até o primeiro mês depois do parto. Por fim, esse mesmo decreto também autorizou à licença-maternidade para servidoras públicas que adotarem ou obtiverem a guarda judicial, havendo proporções diferenciadas no prazo de afastamento de acordo com a idade do adotado.⁷²

Recentemente, no ano de 2016, o Plenário do STF decidiu que não poderia haver prazos distintos para servidoras públicas gestantes e adotantes, uma que vez que o referido decreto estabelece somente 30 dias de licença para mães adotantes, sendo prorrogada por mais 15 dias, como demonstra a jurisprudência a seguir⁷³:

⁷¹ BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 20 out. 2017.

⁷² BRASIL. Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm>. Acesso em: 20 out. 2017.

⁷³ LICENÇAS a servidoras gestante e adotante não podem ser diferentes, decide STF. **Notícias STF**, 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=311817>>. Acesso em: 20 out. 2017.

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. EQUIPARAÇÃO DO PRAZO DA LICENÇA-ADOTANTE AO PRAZO DE LICENÇA-GESTANTE. 1. A licença maternidade prevista no artigo 7º, XVIII, da Constituição abrange tanto a licença gestante quanto a licença adotante, ambas asseguradas pelo prazo mínimo de 120 dias. Interpretação sistemática da Constituição à luz da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre filhos biológicos e adotados, da doutrina da proteção integral, do princípio da prioridade e do interesse superior do menor. 2. As crianças adotadas constituem grupo vulnerável e fragilizado. Demandam esforço adicional da família para sua adaptação, para a criação de laços de afeto e para a superação de traumas. Impossibilidade de se lhes conferir proteção inferior àquela dispensada aos filhos biológicos, que se encontram em condição menos gravosa. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente. 3. Quanto mais velha a criança e quanto maior o tempo de internação compulsória em instituições, maior tende a ser a dificuldade de adaptação à família adotiva. Maior é, ainda, a dificuldade de viabilizar sua adoção, já que predomina no imaginário das famílias adotantes o desejo de reproduzir a paternidade biológica e adotar bebês. Impossibilidade de conferir proteção inferior às crianças mais velhas. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente. 4. Tutela da dignidade e da autonomia da mulher para eleger seus projetos de vida. Dever reforçado do Estado de assegurar-lhe condições para compatibilizar maternidade e profissão, em especial quando a realização da maternidade ocorre pela via da adoção, possibilitando o resgate da convivência familiar em favor de menor carente. Dívida moral do Estado para com menores vítimas da inepta política estatal de institucionalização precoce. Ônus assumido pelas famílias adotantes, que devem ser encorajadas. 5. Mutação constitucional. Alteração da realidade social e nova compreensão do alcance dos direitos do menor adotado. Avanço do significado atribuído à licença parental e à igualdade entre filhos, previstas na Constituição. Superação de antigo entendimento do STF. 6. Declaração da inconstitucionalidade do art. 210 da Lei n  8.112/1990 e dos parágrafos 1  e 2  do artigo 3  da Resolução CJP n  30/2008. 7. Provimento do recurso extraordinário, de forma a deferir   recorrente prazo remanescente de licença parental, a fim de que o tempo total de fruic o do benefício, computado o período já gozado, corresponda a 180 dias de afastamento remunerado, correspondentes aos 120 dias de licença previstos no art. 7 , XVIII, CF, acrescidos de 60 dias de prorrogação, tal como estabelecido pela legislação em favor da mãe gestante. 8. Tese da repercussão geral: "Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação   licença adotante, não   possível fixar prazos diversos em função da idade da crianç a adotada".⁷⁴

A tese estabelecida pelo ministro Luís Roberto Barroso foi no sentido de que não se pode haver distinções nos prazos da licença-maternidade, na prorrogação da licença e principalmente distinção de prazos para a concessão da licença-maternidade mediante a idade do adotado.

⁷⁴ BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário. Período de licença-maternidade. Servidoras públicas. Equiparação entre gestantes e adotantes. Presenç a de repercussão geral. Recurso Extraordinário n  778889 - RG/PE. Relator: Min. Roberto Barroso. Data de Publicação 11 mar. 2015. DJe. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20953235/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1596004220095040281-159600-4220095040281-tst>>. Acesso em: 29 out. 2017.

5.3 NATUREZA DO AFASTAMENTO

Sobre a natureza do afastamento da licença-maternidade existem posições doutrinárias distintas, discutindo se seria causa de interrupção ou suspensão contratual. A Consolidação das Leis do Trabalho não se manifesta sobre quais são as hipóteses de suspensão e interrupção, então ficou por conta dos doutrinadores debaterem e trazer definições sobre esse assunto.

Ambas as hipóteses são uma forma de cessação do contrato de trabalho temporária, sendo necessário que o trabalhador retorne as suas atividades após finalizado o afastamento, podendo ser caracterizado abandono de emprego, previstos no art. 482, i, CLT e na Súmula 32 TST, porém se diferem no que diz respeito a remuneração do empregado. É possível afirmar que a interrupção ocorre quando se tem a interrupção temporária do contrato, sendo o empregado afastado por algum motivo recebe sua remuneração normalmente. Nesta modalidade existe a cessação parcial do contrato, uma vez que o afastamento é contado normalmente como tempo de serviço para o empregado.⁷⁵

Já na suspensão, o salário não é devido ao empregado, não devendo ser contado o tempo de serviço no período de afastamento. Tem-se a cessão temporária do contrato de trabalho e dos seus efeitos, onde o empregado não trabalha, mas também não recebe sua remuneração.⁷⁶

A discussão sobre a natureza do afastamento da licença-maternidade se iniciou após a criação da Lei nº 6.136/74, onde o encargo do pagamento do salário para a gestante afastada deixou de ser do empregador, passando para a Previdência Social.

Alguns doutrinadores como Mozart Victor Russomano, entendem que a licença-maternidade é uma hipótese de interrupção contratual, e utilizam como argumento para defender sua posição que, devido ao salário-maternidade ser diferente dos outros benefícios pagos pela Previdência Social, e porque o tempo em que a trabalhadora é afastada conta como tempo de serviço.⁷⁷ Já a doutrinadora Alice Monteiro de Barros, acredita que é suspensão contratual devido à licença ser

⁷⁵ MARTINS, 2014. p. 370.

⁷⁶ MARTINS, loc. cit.

⁷⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. Curitiba: Juruá Editora, 1991. p. 145.

compulsória e pelo encargo do pagamento do salário durante o afastamento ter passado para a Previdência Social, não sendo mais o empregador que retira o dinheiro de seu bolso para pagar as gestantes.⁷⁸

Porém, ao analisar esse instituto, podemos observar que mesmo o empregado não tendo o encargo de efetuar o pagamento do salário-maternidade para as gestantes, a ele ainda é devido o pagamento mensal do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, além de continuar o pagamento da contribuição previdenciária dessa empregada, e por último, o tempo de serviço no afastamento da licença-maternidade é contado para todos os fins legais.⁷⁹

EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. LICENÇA-MATERNIDADE. INTERRUÇÃO CONTRATUAL. EFEITOS.
A licença constitui causa interruptiva do contrato de trabalho e não suspensiva e atinge apenas a prestação do labor pela trabalhadora e sua disponibilidade, mas não os efeitos pecuniários decorrentes da relação empregatícia, inclusive quanto a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Recurso Ordinário da reclamante a que se dá provimento.⁸⁰

Após o estudo dessas duas correntes doutrinárias, é possível concluir, através de pesquisas jurisprudenciais, que existe um entendimento majoritário sobre o tema, e que os Tribunais do Trabalho aplicam que a licença-maternidade é uma forma de interrupção contratual.⁸¹

5.4 SALÁRIO-MATERNIDADE

Ao usufruir da licença-maternidade, o contrato de trabalho da mulher é interrompido até que ao término dos 120 dias ela retorne ao labor, essa

⁷⁸ BARROS, 2017, p. 573.

⁷⁹ VICENTINI, Simone do Rocio. **Direito do Trabalho: Proteção ao trabalho da mulher**. Monografia (Pós-Graduação em Direito do Trabalho), Faculdades Integradas Curitiba. Curitiba, 2003.

⁸⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (2. Região). Responsabilidade subsidiária. Licença-maternidade. Interrupção contratual. Efeitos. Recurso Ordinário nº 00023839220125020019 – SP. Relator: Nelson Nazar. Data de Publicação: 15 abr. 2014. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125294479/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-23839220125020019-sp-00023839220125020019-a28>>. Acesso em: 29 out. 2017.

⁸¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1.223.

remuneração feita ao longo do período de descanso das gestantes é chamada de salário-maternidade. Trata-se basicamente de uma remuneração recebida pela mulher durante o intervalo de afastamento equivalente ao que recebia durante seu trabalho. Inicialmente, o salário-maternidade era pago pelo empregador, o que gerou discriminação na contratação da mulher, pois era um ônus ao qual o empregador não queria arcar, visando solucionar esta situação, o Brasil ratificou a Convenção nº 103 que estabelecia a transferência do pagamento por um fundo público ou por algum sistema de seguro obrigatório.⁸²

Somente com a Lei nº 6.136 de 1974 que essa transferência realmente se efetivou, sendo o pagamento realizado pela Previdência Social, conferindo o direito ao salário-maternidade somente às empregadas seguradas. Em 1991 com a Lei nº 8.213, seguindo os preceitos da nova Constituição, o salário passou a ser devido por 120 dias contados a partir do vigésimo oitavo dia antes do parto, não precisando ter contribuições anteriores feitas à Previdência, passando a abranger também as empregadas domésticas e trabalhadoras avulsas. No caso das empregadas domésticas, era o empregador que efetuava o pagamento e após ocorria um abatimento pela Previdência sobre esse valor,⁸³ de acordo com a jurisprudência a seguir.

EMENTA: SALÁRIO - MATERNIDADE – RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. Conquanto o salário-maternidade se trate de um benefício cuja responsabilidade é, com efeito, do Órgão Previdenciário, não se pode olvidar do que estabelece o parágrafo primeiro do artigo 72 da Lei 8213/91, segundo o qual: “Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observando o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço”. Ainda que considere, portanto, a ausência de previsão no acordo celebrado entre as partes que a empresa seria responsável pelo pagamento do benefício, ficou evidente que a sua responsabilidade subsistiria, eis que também entabulou que o contrato de trabalho permaneceria em pleno vigor. E é neste contexto que toda e qualquer responsabilidade, inclusive aquela inerente ao pagamento do salário-maternidade, também subsiste até que o seu término seja efetivamente e formalmente concretizado.⁸⁴

⁸² DELGADO, 2017, p. 847.

⁸³ DELGADO, loc. cit.

⁸⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Salário-maternidade. Responsabilidade pelo pagamento. Agravo de Petição nº 00610201211403000 0000610-88.2012.5.03.0114 – MG. Relator: Vicente de Paula M. Junior. Data de Publicação: 26 nov. 2012. DEJT, p. 104. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124288491/agravo-de-peticiao-ap-610201211403000-0000610-8820125030114?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 out. 2017.

Com a Lei nº 8.861 de 1994 previu-se que o salário-maternidade fosse devido também às seguradas especiais, trabalhadoras rurais que ganhariam este benefício desde que apresentassem a comprovação de 10 meses de labor no campo no último ano.

A empregada individual e a facultativa passaram a receber o salário-maternidade desde que tivesse efetuado ao mínimo dez contribuições perante a Previdência, de acordo com a Lei nº 9.876 de 1999. Tal lei também estabeleceu que a Previdência Social deveria efetuar o pagamento do salário-maternidade das empregadas seguradas, incluindo a empregada doméstica, e que o empregador ficaria com o ônus de pagar para as empregadas os valores referentes da contribuição para o INSS e o FGTS.⁸⁵

Com a publicação da Lei nº 10.421, de 2002, estendeu esse benefício às mães adotivas ou que ganharem a guarda judicial da criança, desde que seguradas pela Previdência.

A legislação prevê duas sistemáticas distintas de entrega das respectivas prestações: por uma delas, o pagamento é feito diretamente pela Previdência Oficial à segurada; pela outra, ele é efetivado pelo próprio empregador, que, em seguida, procede à compensação contábil em face do conjunto de recolhimentos previdenciários a serem feitos no respectivo período.⁸⁶

Por fim, com a Lei nº 10.710 de agosto de 2003, a Previdência Social também passou a efetuar o pagamento da trabalhadora avulsa. Como podemos observar atualmente, com a evolução das leis relacionadas ao pagamento do salário-maternidade, fica ao encargo da Previdência Social fazer diretamente para as empregadas domésticas, avulsas, adotante ou com guarda judicial.⁸⁷

EMENTA: FALTA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO-MATERNIDADE. RESCISÃO INDIRETA CONFIGURADA. DANOS MORAIS DEVIDOS. BOA-FÉ OBJETIVA. Nos termos do artigo 72, § 1º, da Lei 8213/91, "Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248

⁸⁵ BRASIL. Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nos 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm>. Acesso em: 20 out. 2017.

⁸⁶ DELGADO, 2017, p. 805.

⁸⁷ Ibid., p. 1.225.

da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço." Logo, incumbe ao empregador o pagamento dos salários da empregada referente ao período de licença-maternidade, mediante posterior compensação previdenciária. A falta do pagamento, nessas circunstâncias, é causa suficiente ao reconhecimento da falta grave do empregador, e portanto, da pretendida rescisão indireta. Devidos, ainda, danos morais à autora, que se viu privada dos salários em momento tão crucial, que é o nascimento de um filho, em frontal violação ao princípio da boa-fé objetiva. Recurso da autora ao qual se dá provimento, em ambos os pontos.⁸⁸

A partir da análise da jurisprudência acima, observa-se que caso a empresa não pague o salário durante o período de afastamento da trabalhadora, é entendimento unânime que esta seja condenada ao pagamento posterior, cumulado com possíveis danos morais.

5.4.1 Valor do Salário-Maternidade

Os valores do salário-maternidade estão dispostos na Lei nº 8.213, de 1991, e segundo o artigo 72, para a empregada segurada e avulsa, é devido o valor a título de licença-maternidade correspondente a sua última remuneração, contudo, tal valor não podia passar do valor máximo estipulado pelo INSS⁸⁹. Tal regra foi alterada em 2003, quando o Supremo Tribunal Federal julgou a ADI nº 1936, estabelecendo que no período de licença-maternidade as mulheres deveriam receber seu salário integral, não importando se ultrapassasse o teto máximo estipulado pela Previdência Social, desde que não excedesse o limite constitucional previsto no artigo 37, XI da Constituição Federal.⁹⁰

Desta forma, o salário maternidade é o único benefício previdenciário que pode ser pago com valor superior ao teto dos salários benefícios pagos pela

⁸⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (9. Região). Falta de pagamento do salário-maternidade. Rescisão indireta configurada. Danos morais devidos. Boa-fé objetiva. Recurso Ordinário nº 00437-2013-091-09-00-9-ACO-37694-2013 - PR. Relator: Sueli Gil El Rafihil. Data de Publicação: 20 set. 2010. DEJT. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://janainaalvespereira.jusbrasil.com.br/artigos/196970258/licenca-maternidade-x-estabilidade-de-gestante>>. Acesso em: 25 out. 2017.

⁸⁹ VALOR do salário-maternidade. **Previdência Social**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-maternidade/valor-salario-maternidade/>>. Acesso em: 30 out. 2017.

⁹⁰ SALÁRIO-maternidade não está incluído no teto geral da Previdência Social, declara STF. **Notícias STF**, 2003. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiAdetalhe.asp?idConteudo=60295>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

Previdência Social - seu limite máximo é o teto salarial dos ministros do Supremo Tribunal Federal. Assim, ainda que a trabalhadora tenha vencimentos superiores a R\$ 12.720,00 (doze mil setecentos e vinte reais), seu salário-maternidade está limitado a este valor por força da Resolução n. 236 de 19 de julho de 2002 do Supremo Tribunal Federal.⁹¹

Em 1999, houve uma alteração na lei que passou a prever os valores das demais seguradas do INSS, o qual seria pago diretamente por esse órgão. Para a empregada doméstica, também é devido o valor da última remuneração recebida, porém a única diferença é que existe uma limitação no salário devido a ela, estando disposto no artigo 73, I. No inciso II, está disposto que a trabalhadora rural ou segurada especial receberá o salário-maternidade de um doze avos sobre o valor da sua última contribuição anual. Para as seguradas individuais, facultativas e desempregadas, está estabelecido no inciso III, que receberão um doze avos somando os últimos doze salários-de-contribuição, apurados em período não ultrapassando quinze meses.⁹²

5.5 LICENÇA-MATERNIDADE PARA ADOTANTES

Anteriormente a publicação da Lei nº 10.421/2002, não havia nenhuma forma de proteção específica para mães adotantes, não existindo normas que estendesse o direito à licença-maternidade juntamente com o salário-maternidade, que até então era devido somente à mãe biológica.

Como não havia previsão legal, não era possível fazer com que o empregador ou até mesmo a Previdência Social arcasse com o custo desse benefício, uma vez que ia contra o princípio da legalidade e da liberdade, já que os textos constitucionais e a Consolidação das Leis do Trabalho só faziam menção às mães biológicas. Desta forma, se a Constituição não previsse tal norma, os magistrados

⁹¹ CALIL, 2007, p. 58.

⁹² BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 13 out. 2017.

não poderiam concedê-la em juízo, tendo como fundamento que a proteção era em relação à gestante e não a mulher em si.⁹³

Porém, vários doutrinadores eram contra esse posicionamento, visto que entendiam que quem deveria ser protegida era a criança e não somente a gestante, devendo ser feita uma real interpretação da norma, aplicando o princípio da isonomia e abrangendo as mães adotivas.⁹⁴

A Constituição Federal assegura o direito à igualdade a todos, bem como o direito da criança à convivência familiar, não fazendo qualquer distinção entre filho biológico e filho adotivo. O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) equipara o filho ao natural, assegurando a ambos os mesmos direitos e obrigações. A igualdade entre filhos naturais e filhos adotivos ainda é preconizada no tocante aos deveres, em que o filho adotivo possui os mesmos deveres em relação a seus pais, em tudo igual aos dos filhos naturais. Assim, se são exigidos aos filhos adotivos cumprimento dos deveres, bem como comportamentos iguais, do mesmo modo há que lhe ser concedido também os mesmos direitos do filho natural.⁹⁵

Alguns doutrinadores, como Borges, apoiavam a ampliação do direito para as adotantes, uma vez que as crianças adotadas também deveriam ter o mesmo direito do convívio com sua mãe por 120 dias, além de todo um processo de adaptação o qual a criança iria passar.⁹⁶

A partir de um determinado momento o entendimento sobre o referido tema estava distinto, mesmo sem normatização sobre o assunto, alguns juízes já vinham dando decisões favoráveis às mães adotantes e concedendo o direito à licença-maternidade, como exposto a seguir:

EMENTA: LICENÇA-MATERNIDADE. MÃE ADOTANTE. A mãe adotante de recém-nascido, cuja integridade objetivam a Constituição e a lei proteger, tem direito à **licença-maternidade**, em igualdade de condições com a mãe biológica. Inteligência do art. 227, § 6º, da Constituição Federal. Recurso de revista a que se nega provimento.⁹⁷ (grifo nosso).

⁹³ AMARAL, Cristiane Teoro do Carmo. Licença-maternidade e mãe adotiva. **Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 31, n. 56, p. 2, jan/jun. 2006. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1512614>>. Acesso em: 13 out. 2017.

⁹⁴ SEHLI, D. L. L. de Licença-gestante à mãe adotante. In: DALLEGRAVE NETO, J.A. (Coord.). **Direito do Trabalho Contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 1997.

⁹⁵ AMARAL, op. cit., p. 1.

⁹⁶ BORGES, E. B. A extensão da licença-maternidade à mãe adotiva. In: COUTINHO, A.R.; WALDRAFT C. H. (ORG.). **Direito do trabalho e direito processual do trabalho**. Curitiba: Juruá, 1999.

⁹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Licença-maternidade. Mãe adotante. Recurso de Revista nº 4809585619985155555 480958-56.1998.5.15.5555 – DF. Relator: Gelson de Azevedo. Data da

Com as mudanças das decisões do poder judiciário, foi-se necessário um acompanhamento do poder legislativo, que em 2002, publicou a Lei nº 10.421, para que fosse ampliada à licença-maternidade e o salário-maternidade para as mães adotantes. O art. 392-A, caput, da lei, previa que a licença-maternidade poderia ser concedida por 120 dias à trabalhadora que adotar ou obtiver a guarda judicial para o fim de adoção somente de crianças, entretanto, o afastamento e o salário só seriam disponibilizados quando essa mesma empregada apresentasse o termo judicial de adoção ou guarda.

Nos incisos do antigo artigo 392-A, CLT, incluído pela Lei nº 10.421 de 2002 pode-se observar que inicialmente com a idade da criança adotada, o período de afastamento da mãe era alterado, para criança com até 1 ano de idade, a licença-maternidade seria de 120 dias, crianças de 1 a 4 anos de idade, o período era de 60 dias e crianças entre 4 a 8 anos, a mãe teria 30 dias de licença. Nos casos de adoção de crianças acima de 8 anos, a mãe não tinha esse benefício concedido.⁹⁸

Tal lei ainda acrescentou o artigo 71-A na Lei nº 8.213/91, que dispõem sobre a Previdência Social, ampliando também o direito ao salário-maternidade, onde a mãe adotante pode receber pôr no máximo 120 dias, sendo pago diretamente pela Previdência Social, não necessitando observar a idade do adotado.⁹⁹

No Brasil, existem milhares de casais enfrentando filas de espera pela adoção, em contrapartida muitas crianças estão aguardando para serem adotadas, contudo, pesquisas demonstram que há visivelmente uma preferência por recém-nascidos ou por crianças ainda pequenas. Essa lei foi criada com o intuito de salvaguardar os direitos da criança adotada, tentando colocá-las em igualdade com os filhos biológicos. A adoção visa dar a criança ou adolescente uma nova oportunidade de crescer em um ambiente familiar, recebendo amor e afeto de seus novos pais, porém o artigo 392-A, CLT, estava seguindo um caminho contrário do seu propósito original, aumentando a discriminação na adoção de crianças maiores de 8 anos, ao não conceder o mesmo período de licença-maternidade.

Publicação: 11 dez. 1998. DJ. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1338390/recurso-de-revista-rr-2409256019965125555-240925-6019965125555>>. Acesso em: 13 out. 2017.

⁹⁸ BRASIL. Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10421.htm>. Acesso em: 14 out. 2017.

⁹⁹ BARROS, 2017, p. 713.

Diante disso, houve grandes discussões acerca desse tema, pois a Lei nº 10.421 limitou o direito à licença e ao salário-maternidade para crianças com até 8 anos de idade, ferindo diretamente os preceitos fundamentais previstos no artigo 227, da Constituição Federal, que impõem que é dever da família, Estado e sociedade promover uma vida digna e sem discriminação para crianças, jovens e adolescentes, além de ir contra o princípio da isonomia previsto no artigo, 5º, CF, e o disposto no artigo 1.596 do Código Civil, que prevê para todos os fins a igualdade entre o filho adotado e biológico. Diante disso, muitos juízes dos Tribunais do Trabalho passaram a entender que não havia constitucionalidade em tal norma, concedendo à licença-maternidade para mães adotantes de crianças acima de 8 anos.

A Lei nº 11.770/08 a qual amplia por mais 60 dias a licença-maternidade passou a abranger também as mães adotantes. Além, das trabalhadoras avulsas, domésticas, rurais e autônomas ganharem o direito a licença em caso de adoção.¹⁰⁰

Em decorrência da Lei nº 12.010, de 3 de agosto de 2009, foram revogados os incisos do artigo 392-A, o qual determinada a idade da criança adotada, passando a mulher que adota ter os mesmos direitos que a mãe biológica em relação a licença-maternidade, salário-maternidade e estabilidade.

Recentemente houve a alteração no artigo 392-A, CLT pela Lei nº 13.509 de 2017, incluindo que os adotantes de adolescentes ou quem tenha sua guarda judicial também tenha direito a 120 dias de licença-maternidade.¹⁰¹

E por fim, o artigo 396 da CLT também foi alterado dando o direito para a mãe adotante 2 intervalos de meia hora cada um, durante o trabalho, para amamentação do bebê até que complete 6 meses.

¹⁰⁰ BARROS, 2017, p. 713.

¹⁰¹ Artigo 392-A, CLT: À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. §§ 1º, 2º e 3º Revogados. §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 guardiães empregado ou empregada. CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 935.

6 ESTABILIDADE GESTANTE

Atualmente, o conceito de estabilidade pode ser definido como uma forma de reintegração do trabalhador na empresa, implicando ao empregador a perda do direito de rescisão contratual de forma unilateral, justificável, mesmo se tratando de contrato com prazo indeterminado.¹⁰²

A estabilidade é uma forma de garantia decorrente dos Princípios da Proteção e Continuidade. A estabilidade é um meio de dificultar a extinção do contrato de trabalho, a intenção do legislador é que o contrato dure o máximo possível. Porém, o obreiro pode ser dispensado se cometer ato tipificado como justa causa. A justa causa é contrária ao Princípio da Boa-fé, e o empregador pode dispensar o empregado mesmo se for detentor de estabilidade.¹⁰³

A partir do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, é possível observar que houve uma normatização sobre os direitos dos trabalhadores, a fim de melhorar sua condição social.¹⁰⁴

Primeiramente, devemos analisar em que momento começa a estabilidade para as mulheres grávidas. Existem duas teorias sobre a estabilidade no emprego conferida à gestante, sendo elas a teoria objetiva e subjetiva. A teoria subjetiva entende que a empregada deve necessariamente confirmar a gravidez perante o empregador, demonstrando através de um atestado médico, e somente a partir deste momento se inicia a estabilidade, uma vez que se a trabalhadora não avisar sobre o seu estado gravídico o empregador não teria como deduzir, podendo demiti-la.¹⁰⁵

Entretanto, a teoria adotada pelo TST é a objetiva, a qual entende que a garantia se inicia a partir do momento em que há a confirmação da gravidez e não no momento em que o empregador tem ciência do fato, como demonstra Silvana Mandalozzo:

¹⁰² MARANHÃO, 1993, p. 278.

¹⁰³ VARGAS, Lourival. **Estabilidade provisória da gestante**. 119f. Monografia (Graduação) – Curso de Direito, Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Itajaí, 2008. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2017.

¹⁰⁴ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 10.

¹⁰⁵ MARTINS, 2000, p. 364.

Ganha terreno na Justiça do Trabalho o entendimento de que se trata da confirmação da gravidez para a empregada, cabendo ao empregador a responsabilidade objetiva. Isso significa que, mesmo desconhecendo o estado gravídico, ele não poderia despedir a obreira [...].¹⁰⁶

Ao se tratar de empregadas gestantes podemos notar que as normas a elas cabíveis são mais abrangentes e protetivas devido sua condição. Desta forma, a legislação complementar também tratou de dispor especificamente sobre a estabilidade conferida a elas. O artigo 10, II, b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias prevê a estabilidade a partir do momento em que a gravidez é confirmada, terminando cinco meses após o parto.

Assim, pode-se afirmar que tal proteção, fixada na ordem constitucional com eficácia limitada (por se tratar de norma dependente de posterior regulamentação), se traduz na estabilidade no emprego, que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).¹⁰⁷

No entanto, as gestantes que trabalhavam com contrato por prazo determinado não gozavam do direito à estabilidade, uma vez que a súmula 244 do TST entendia que a relação de emprego seria extinta mediante o término do contrato. Ao observar que tal regra ia contra o princípio da dignidade humana e isonomia, a Súmula foi redigida e atualmente o inciso III estabelece que a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado".¹⁰⁸

¹⁰⁶ CALIL, 2007, p. 68.

¹⁰⁷ SÃO MATEUS, Vinicius. Estabilidade Gestante e a nova súmula 244 do TST. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://viniciusgsm.jusbrasil.com.br/artigos/111686861/estabilidade-gestante-e-a-nova-sumula-244-do-tst>>. Acesso em: 18 out. 2017.

¹⁰⁸ 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". CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 2130.

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. ESTABILIDADE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. ARTS. 7º, XVIII, DA CF E 10, II, "b", DO ADCT. NORMAS DE ORDEM PÚBLICA. PROTEÇÃO AO NASCITURO. INDENIZAÇÃO ESTABILITÁRIA DEVIDA. SÚMULA 244 / TST. A jurisprudência desta Corte evoluiu no sentido de assegurar à gestante a estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do ADCT em caso de contrato por prazo determinado, conforme a Súmula 244, III, do TST: "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". Nesse contexto, o Tribunal Regional, ao não reconhecer a estabilidade à Reclamante gestante, por ter sido contratada por período de experiência, proferiu decisão contrária à mencionada Súmula, circunstância que enseja o provimento do apelo interposto. Recurso de revista conhecido e provido.¹⁰⁹

O instituto da estabilidade visa proporcionar a gestante a garantia ao seu emprego, de modo que, caso haja a dispensa sem justa causa durante o período de estabilidade, possa ser reintegrada, e no último caso, caso não seja possível à reintegração, a ela é devido à indenização referente a esse período.¹¹⁰

Da mesma forma que à licença-maternidade se estende as mães adotantes, estende-se também o direito a estabilidade no emprego, em que pese o artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT, não preveja esse direito para a mãe adotante, o entendimento unânime é a concessão da estabilidade para elas também, protegendo esta trabalhadora da dispensa injusta e imotivada.

6.1 GRAVIDEZ NO CURSO DO AVISO PRÉVIO

No ano de 2013, a Lei nº 12.812 incluiu o artigo 391-A na CLT, dispondo sobre a gravidez durante o período de cumprimento do aviso prévio. Segundo este artigo, à empregada gestante é devido à estabilidade provisória, uma vez que tenha

¹⁰⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Gestante. Estabilidade. Contrato por prazo determinado. Arts. 7º, XVIII, da CF e 10, II, b, do ADCT. Normas de ordem pública. Proteção ao nascituro. Indenização estabilitária devida. Súmula 244/TST. Recurso de Revista nº 7437020135020261 – DF. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Data da Publicação: 17 de junho de 2015. DEJT. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/200488428/recurso-de-revista-rr-7437020135020261?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 18 out. 2017.

¹¹⁰ FERREIRA, Pablito Dutra Dantas. Garantia de Emprego da Gestante: o Item III da Súmula nº 244 do TST. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre, RS, v. 24, n. 289, p. 18, jul. 2013.

tido a confirmação da gravidez ainda que no decorrer do contrato de trabalho ou ainda no cumprimento do aviso prévio¹¹¹, como demonstra o julgado abaixo.

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO. A condição essencial para que seja assegurada a estabilidade à gestante é que a gravidez tenha ocorrido no curso do contrato de trabalho (Súmula 244, I, do TST). Nos termos da Orientação Jurisprudencial 82 da SBDI-1 desta Corte, e do art. 487, § 1º, da CLT, o aviso-prévio, ainda que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos. Portanto, a gravidez ocorrida nesse período não afasta o direito da reclamante à estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.¹¹²

Motivo pelo qual o aviso prévio é uma forma de contrato de trabalho gerando todos os efeitos legais trabalhistas, sendo esta garantia devida também para a estabilidade provisória, como podemos observar no julgado acima.

6.2 ABORTO E MORTE DO FETO

Primeiramente, é importante fazer uma distinção entre aborto e feto natimorto, segundo a Secretaria de Saúde do Paraná, o aborto ocorre quando existe a expulsão do feto do corpo da gestante, com o embrião pesando menos de 500g, já para ser considerado feto natimorto deve ocorrer o nascimento com mais de 500g, porém sem vida¹¹³.

Caso ocorra um aborto não criminoso e mediante atestado médico, a gestante tem direito a 2 semanas de repouso e ao salário-maternidade referente a esse

¹¹¹ BARROS, 2017, p. 623.

¹¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Estabilidade gestante. Concepção no curso do aviso prévio indenizado. Recurso de Revista nº 14495020115020511 – DF. Relator: Delaíde Miranda Arantes. Data da Publicação: 02 set. 2015. DEJT. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234221928/recurso-de-revista-rr-14495020115020511>>. Acesso em: 20 out. 2017.

¹¹³ SECRETARIA DA SAÚDE DO ESTADO DO PARANÁ. Conceitos e Definições. Disponível em: <<http://www.saude.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=668>>. Acesso em: 20 out. 2017.

período, conforme o disposto nos artigos 355 da CLT e art. 93, § 5º, do Decreto nº 3.048 de 1999.¹¹⁴ Conforme demonstra o caso concreto a seguir:

EMENTA: ESTABILIDADE DA GESTANTE. ABORTO ESPONTÂNEO. INDENIZAÇÃO DEVIDA ATÉ DUAS SEMANAS APÓS O SINISTRO. INTELIGÊNCIA DO ART. 10, II, B, DO ADCT E DO ART. 395 DA CLT. Deve-se interpretar o art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias em consonância com o que dispõe o art. 395 da CLT, conferindo à obreira **estabilidade** desde a confirmação da gravidez até a data do **aborto**, acrescida de duas semanas de repouso semanal remunerado, haja vista que a garantia de emprego à gestante não visa somente ao bem-estar do nascituro, mas também à proteção da trabalhadora contra a dispensa discriminatória.¹¹⁵ (grifo nosso)

Contudo, tratando-se de bebê natimorto a gestante tem garantia de todos os proventos que a gravidez gera, em razão do nascimento com vida do bebê não ser uma condição necessária para concessão de tais benefícios.¹¹⁶

EMENTA: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. NATIMORTO. 1. O fato gerador do direito à **estabilidade** provisória da empregada gestante surge com a concepção na vigência do contrato de trabalho, não estando condicionada à comprovação de ciência, nem do empregador, nem da empregada, consoante disposto na Súmula 244, inciso I, do C. TST. Trata-se de conferir eficácia ao princípio da dignidade da pessoa humana, incluído, nesse conceito, o nascituro, objeto de preocupação da norma protetiva em questão. 2. Considerando que a autora já se encontrava grávida antes do encerramento do contrato de trabalho vigente entre as partes, faz jus à garantia da **estabilidade** provisória prevista no art. 10, II, b, do ADCT da CR/88. 3. Ocorrendo parto antecipado, ainda que ocorra parto de **natimorto**, comprovado por atestado médico, a empregada faz jus à indenização pela ausência de manutenção do emprego, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto, bem como à licença maternidade de 120 dias. 4. "O fato de a criança ter falecido não elide a pretensão. É que o dispositivo constitucional pertinente, o art. 392 consolidado e a lei previdenciária não exigem que a criança nasça com vida, para que a empregada tenha direito à licença-maternidade e à garantia do emprego, Logo, onde o legislador não distingue, não cabe ao intérprete distinguir" (Alice Monteiro de Barros. Curso de Direito do Trabalho, 8ª ed., São Paulo: 2012). 5. Nos termos do § 5º do artigo 294 da Instrução

¹¹⁴ BARROS, 2017, p. 716.

¹¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (1. Região). Estabilidade da gestante. Aborto espontâneo. Indenização devida até duas semanas após o sinistro inteligência do art. 10, II, b, do ADCT e do art. 395 da CLT. Recurso Ordinário nº 00008383620125010044 – RJ. Relator: Rildo Brito. Data da Publicação: 24 ago. 2015. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/231733625/recurso-ordinario-ro-8383620125010044-rj>>. Acesso em: 27 out. 2017.

¹¹⁶ VENTURINI, Ozi. Trabalhadora gestante que perde o bebê tem direito a licença maternidade e a estabilidade. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://oziventurini.jusbrasil.com.br/artigos/347885937/trabalhadora-gestante-que-perde-o-bebe-tem-direito-a-licenca-maternidade-e-a-estabilidade>>. Acesso em: 27 out. 2017.

Normativa INSS/PRES nº 45/2010, "Tratando-se de parto antecipado ou não, ainda que ocorra parto de **natimorto**, este último comprovado mediante certidão de óbito, a segurada terá direito aos cento e vinte dias previstos em lei, sem necessidade de avaliação médico-pericial pelo INSS".¹¹⁷

Conforme o julgado acima é importante ressaltar que é unânime o entendimento de que após o sexto mês de gravidez, se o feto não nascer com vida, é devido à trabalhadora à estabilidade, licença-maternidade, juntamente com o salário que será pago pelo INSS. Mediante a não observância dessa regra, tais benefícios poderão ser revertidos no judiciário em indenização.

6.3 REINTEGRAÇÃO E RENÚNCIA DA ESTABILIDADE GESTANTE

A Constituição Federal de 1988 protege o empregado da dispensa arbitrária ou imotivada, casos onde não existem motivos plausíveis para a demissão do mesmo. Desta forma, visando uma proteção mais abrangente, se a empregada gestante for demitida sem motivo disciplinar ou problema econômico da empresa, ela tem o direito a reintegração ao labor. Somente caso a reintegração não for possível, é dever do empregador remunerá-la de acordo com os salários que seriam pagos, como demonstra Alice Monteiro de Barros:

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. (Súmula n. 244, II, do TST). A empregada gestante tem direito a estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato pro tempo determinado (Súmula n. 244, III).¹¹⁸

¹¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Estabilidade provisória. Gestante. Natimorto. Recurso Ordinário nº 02145201200403006 – MG. Relator: Marcelo Lamego Pertence. Data da Publicação: 19 nov. 2013. DEJT, p. 334. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisp/ruencia/124081621/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2145201200403006-0002145-9120125030004>>. Acesso em: 27 out. 2017.

¹¹⁸ BARROS, 2017, p. 724.

A autora acima citada entende que com base no princípio da boa-fé, uma vez dispensada a empregada grávida, e somente ao fim do seu período de estabilidade, sem qualquer justificativa plausível entrar com um processo trabalhista buscando a reintegração ao serviço, não lhe é devido os benefícios correspondentes, pois ao proceder desta forma, ela demonstra que sua intenção não era o retorno ao trabalho, e sim somente as verbas que decorrem da estabilidade provisória. Contudo, caso a empregada venha pedir a reintegração na sequência de sua demissão, entende-se que ela deverá retornar ao labor.¹¹⁹

Porém, ao contrário do pensamento da autora, o TST editou uma Orientação Jurisprudencial, OJ-SDI1-399, a qual estabelece que não representa afronta ao direito de ação o processo pleiteado ao fim da estabilidade, devendo ser observado somente o prazo previsto no art. 7º, XXIX, da CF/1988, caso contrário é legítimo o pagamento de indenização.¹²⁰

Apesar da estabilidade gestante ser um direito constitucionalmente garantido, a trabalhadora não é obrigada a ficar no serviço durante este período, podendo pedir demissão da empresa, e assim renunciando seus direitos provenientes da maternidade, uma vez que não é uma obrigação legal e sim um direito garantido a ela.¹²¹

¹¹⁹ BARROS, 2017, p. 725.

¹²⁰ OJ-SDI1-399, do TST: Estabilidade provisória. Ação trabalhista ajuizada após o término do período de garantia no emprego. Abuso do exercício do direito de ação. Não configuração. Indenização devida. O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável.

¹²¹ GESTANTE que pede demissão perde direitos e renuncia à estabilidade. **Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba**. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2011/02/gestante-que-pede-demissao-perde-direitos-e-renuncia-a-estabilidade>>. Acesso em: 31 out. 2017.

7 LICENÇA-PATERNIDADE

A sociedade desde seus primórdios impôs à mulher a responsabilidade de cuidar dos filhos e do marido, utilizando muitas vezes como argumento que a mulher possui um instinto maternal, já o homem seria voltado para a vida pública, podemos observar que tal maneira de pensar não mudou muito com o passar do tempo, já que, existe uma grande diferença entre os períodos de concessão da licença entre homens e mulheres.¹²²

Inicialmente a licença-paternidade estava disposta no artigo 473, III, CLT, onde dava o direito do pai se ausentar do labor por somente um dia, para que fizesse o registro de nascimento do seu filho recém-nascido, não tendo prejuízo ao seu salário. Atualmente esse benefício está previsto no artigo 7º, XIX, CF, e no artigo 10, §1º, da ADCT, onde prevê que a licença-paternidade será de 5 dias consecutivos, iniciando-se no primeiro dia útil após o nascimento da criança.¹²³

A licença-paternidade trata-se de uma interrupção contratual e não é considerado um auxílio-previdenciário, pois não está no rol taxativo do artigo 201 da Constituição Federal, além de também não estar prevista na Lei nº 8.213 de 1991, que regulamente sobre os planos de benefícios de Previdência Social, ou seja, a remuneração pertinente à licença é ônus exclusivo do empregador.¹²⁴

A Lei nº 13.257 de 2016 permite a prorrogação da licença-paternidade para mais 15 dias, na hipótese da empresa aderir ao Programa Empresa Cidadã, desde que o trabalhador solicite a prorrogação em até 2 dias após o parto, comprovando a aderência da empresa neste programa, além de que no período de prorrogação seu salário é integralmente pago pelo empregador, tais normas valendo também para o pai adotante.¹²⁵

¹²² THOMÉ, Candy Florêncio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero, um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Tribunal Superior do Trabalho**, v. 50, n. 80, p. 46, jul/dez. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/74331/2009_thome_candy_licenca_paternidade_desdobramento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 out. 2017.

¹²³ CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 79.

¹²⁴ O direito à licença paternidade sobrepõe ao início do gozo de férias. **Guia Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Licenc-pater-e-ferias.htm>>. Acesso em: 23 out. 2017.

¹²⁵ BRASIL. Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a

Em caso de morte da gestante, o artigo 392-B da CLT regulamenta que o cônjuge ou companheiro terá direito a usufruir todo o período referente à licença-maternidade ou período restante, não sendo concedido tal benefício se houver abandono ou morte do filho.¹²⁶

Assim como a licença-maternidade, a licença-paternidade tem fundamento constitucional, previsto no artigo 227 da CF, que dispõem sobre os deveres de todos que devem zelar pela criança. Por fim, existem algumas Propostas de Emenda à Constituição para aumentar os direitos desses pais, com o propósito de ajudar a sua mulher nos primeiros dias de vida da criança, a PEC 114/2007, se aprovada, pretende dar a estabilidade ao pai no emprego a partir da comprovação da gravidez de sua mulher até 4 meses depois do parto, somente quando ele for o único provedor da família.¹²⁷

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei no 12.662, de 5 de junho de 2012. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm>. Acesso em: 23 out. 2017.

¹²⁶ BARROS, 2017, p. 716.

¹²⁷ THOMÉ, 2009, p. 51.

8 LICENÇA PARA CASAL HOMOAFETIVO

Anteriormente, a união de casais homoafetivos não era aceita no Brasil, mesmo existindo desde o início de nossa sociedade. Ao passar dos anos, o modelo tradicional familiar foi se modificando e cada vez mais casais do mesmo sexo foram assumindo suas relações, mesmo sem qualquer regulamentação para a união entre eles. Em 2013, acompanhando a evolução social, o Supremo Tribunal Federal decidiu pelo reconhecimento do casamento de casais homossexuais, entretanto, atualmente esses casais lutam pelo direito de adoção, pois não existe regulamentação para tal ato.¹²⁸

Notamos que o preconceito relacionado a casais homossexuais ainda tem uma grande expressividade e resistência por parte da população e do poder legislativo, que temem como será a vida da criança convivendo com pais do mesmo sexo. Toda via, o que importa é a relação, o amor e carinho dos pais com seus filhos, priorizando o princípio do interesse da criança. Mudanças na sociedade e principalmente na composição familiar ocorrem e continuarão ocorrendo ao longo dos anos, não podendo usar como fundamentação para a não adoção o fato de ser um casal do mesmo sexo, uma vez que, pesquisas indicam que tal fato não influencia em nada a formação da criança, o que deve ser levado em conta é a afetividade e dignidade da pessoa humana, que são os princípios basilares do direito de família.¹²⁹

O Supremo Tribunal Federal manifestou posicionamento favorável à adoção por pares homoafetivos embasado nos princípios da afetividade, liberdade de expressão, igualdade e dignidade da pessoa humana. Outro importante princípio a ser considerado no caso em questão é o melhor interesse do menor, visto que é exatamente em prol do bem estar do adotado que o Estado autoriza a adoção por um casal disposto dar amor independente se serem ou não do mesmo sexo¹³⁰.

¹²⁸ LINO, Francisca Dulcieline de Paula. Adoção por casais homoafetivos: um direito do casal. **Jus**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55157/adocao-por-casais-homoafetivos-um-direito-do-casal>>. Acesso em: 27 out. 2017.

¹²⁹ LINO, Francisca Dulcieline de Paula. Adoção por casais homoafetivos: um direito do casal. **Jus**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55157/adocao-por-casais-homoafetivos-um-direito-do-casal>>. Acesso em: 27 out. 2017.

¹³⁰ LINO, Francisca Dulcieline de Paula. Adoção por casais homoafetivos: um direito do casal. **Jus**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55157/adocao-por-casais-homoafetivos-um-direito-do-casal>>. Acesso em: 27 out. 2017.

Seguindo o entendimento do Supremo Tribunal Federal, a Constituição Federal deve ser interpretada de forma que a expressão homem e mulher deve significar o gênero, independente da sua opção sexual. Atendendo a essa interpretação é entendimento consolidado que se um casal adotar uma criança, um dos cônjuges terá o direito à licença-maternidade, como uma mãe adotante qualquer, seguindo o artigo 392-A da CLT e a Lei nº 12.873 de 2013.¹³¹

¹³¹ EFRAIM, Anita. Como funcionam a licença-maternidade e a licença-paternidade para casais homoafetivos? **Estadão Jornal Digital**. Disponível em: <<http://emais.estadao.com.br/noticias/comportamento,como-funcionam-a-licenca-maternidade-e-a-licenca-paternidade-para-casais-homoafetivos,10000077838>>. Acesso em: 27 out. 2017.

9 REFORMA TRABALHISTA LEI N° 13.467 DE 2017 E MEDIDA PROVISÓRIA N° 808 DE 2017

9.1 PANORAMA GERAL SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

No dia 13 de julho de 2017 o Presidente Michel Temer sancionou a Lei nº 13.467, a qual entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e trouxe muita polêmica ao mundo jurídico, reformando vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho tanto no que se refere às regras de direito material, como de direito processual do trabalho e tendo como principais promessas a segurança jurídica, não redução de direitos dos trabalhadores e maior flexibilização na contratação e redução do desemprego.¹³²

A CLT, desde sua criação visava garantir os direitos dos trabalhadores, uma vez considerados como os hipossuficientes da relação de emprego, uma das grandes críticas em relação à Reforma Trabalhista é justamente nesse ponto, pois a comunidade jurídica na sua maioria acredita que essa reforma reduziu as garantias que os trabalhadores detinham. Carolina Masotti Monteiro, em seu artigo, comenta a opinião dos professores Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo, que se manifestaram contra a aprovação da reforma, pois ela alastraria a exploração do empregado e daria ao empregador a chance de maiores lucros, não dando escolhas ao trabalhador, que muitas vezes não tem condições de optar pela melhor oferta de trabalho e sim aceita a oportunidade de emprego que lhe aparece.¹³³

As mudanças realizadas pela Reforma Trabalhista foram impactantes para os trabalhadores, alterando 100 artigos da CLT, além de outros artigos serem

¹³² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A “CLT de Temer” & Cia. Ltda. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Reforma Trabalhista**, v. 6, n. 61, jul/ago. 2017, p. 157. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?ipg=328093#page/156>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

¹³³ MONTEIRO, Carolina Masotti. Mary Shelley e a reforma trabalhista: um Frankenstein a brasileira. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Reforma Trabalhista**, v. 6, n. 61, jul/ago. 2017, p. 118-119. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?ipg=328093#page/118>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

totalmente revogados, muitos indo contra as Súmulas e posicionamentos e jurisprudências dos TRTs.¹³⁴

Aproximadamente 72 horas após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, mais precisamente no dia 14/11/2017, o Presidente Michel Temer assinou a chamada Medida Provisória nº 808, sendo considerada uma reforma da reforma que alterou 17 artigos da Lei nº 13.467 de 2017.¹³⁵

9.2 PRINCIPAIS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

9.2.1 Supremacia do negociado sobre o legislado

A Reforma Trabalhista incluiu o parágrafo terceiro no artigo 8º da CLT, prevendo a intervenção mínima da Justiça do Trabalho em relação a acordos e convenções coletivas, uma vez que esses deveriam representar a vontade da coletividade. Dessa forma, a Justiça do Trabalho não tem mais a possibilidade de verificar a validade dessas negociações, com exceção das ilicitudes previstas no artigo 611-B, da CLT.¹³⁶ É importante salientar que a OIT apoia as negociações coletivas entre empresas e empregados e entre sindicatos, pois desta forma a intervenção do judiciário nessas relações diminuiria.¹³⁷

Essa nova regra deu autonomia de vontade para as partes, que poderão fazer "normas" a ser seguida pelos empregados e empregadores, e tais normas terão superioridade sobre as leis que estão previstas na CLT, desde que não sejam ilícitas. O artigo 611-A da CLT demonstra o rol de direitos que podem ser negociados nos acordos e nas convenções coletivas. Alguns questionamentos e

¹³⁴ ROSADO, Eduardo Galvão. Reforma trabalhista. Quadro comparativo e breves comentários a respeito de todas as alterações. **Migalhas**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI269099,41046-Reforma+Trabalhista+Quadro+comparativo+e+breves+comentarios+a>>. Acesso em: 01 mar. 2018.

¹³⁵ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Reforma trabalhista em pontos**: de acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/17. 1. ed. São Paulo: Ltr, 2018. p. 9.

¹³⁶ GOMES, Miriam Cipriani. Lineamentos sobre a supremacia do negociado sobre o legislado segundo a reforma trabalhista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Reforma Trabalhista II**, v. 7, n. 62. set/out. 2017. p. 13. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pu/b/escolajudicial/?numero=62&edicao=10468#page/15>>. Acesso em: 03 mar. 2018.

¹³⁷ Ibid., p. 14.

críticas surgem em relação a essa mudança, pois existe a possibilidade do trabalhador ser prejudicado, podendo abrir mão de alguns direitos ou até mesmo não ser bem representado na hora da elaboração dessa negociação.¹³⁸

9.2.2 Trabalho Intermitente

O trabalho intermitente criado pela Lei nº 13.429/17, também foi outro ponto muito discutido, essa forma de contrato de trabalho não apresenta todos os requisitos necessários para ter uma relação de emprego, é atípico em relação aos contratos de trabalho anteriores à reforma, pois encontramos a falta de habitualidade do empregado.¹³⁹

Um das principais críticas eram feitas às férias do trabalhador e a diminuição do seu salário, uma vez que, ele recebe somente nos dias em que trabalha, porém, esse trabalhador pode ficar muito tempo em inatividade, sem ser chamado pelo empregador. Contudo, a MP nº 808/2017 incluiu alguns artigos dispondo sobre esses pontos e dando mais segurança ao empregado.

O conceito do trabalho intermitente está disposto no §3º do artigo 443 da CLT e tal forma de serviço exige a subordinação, porém não existe habitualidade, uma vez que o trabalhador labora em um determinado período e fica em inatividade em outro. O contrato deve necessariamente ser escrito, deve haver o registro na Carteira de Trabalho do autor, que tem direito a férias e pode trabalhar para mais de um tomador de serviço, além de ter outras normas e requisitos necessários para se enquadrar nessa nova categoria de emprego.¹⁴⁰

9.2.3 Terceirização

¹³⁸ GOMES, 2017, p. 14.

¹³⁹ FRANCO FILHO, 2018, p. 84.

¹⁴⁰ FRANCO FILHO, loc. cit.

A terceirização pode ser entendida como a contratação de uma pessoa física ou jurídica autônoma fornecendo serviços para outra empresa. Anteriormente só poderia ser realizada a terceirização se a empresa tivesse uma atividade meio. Após a Lei da Terceirização nº 13.429/17 e com a Reforma Trabalhista entende-se que este serviço pode ser realizado em empresas que exerçam atividade meio e fim, sem que esse terceirizado tenha relação de emprego com a empresa tomadora de serviço.¹⁴¹

A remuneração é alvo de críticas devido a legislação não igualar o salário dos trabalhadores efetivos aos dos trabalhadores terceirizados, sendo uma faculdade dos contratantes estabelecerem o valor da remuneração.

Mesmo assim, a terceirização, que parece inevitável no mundo moderno, apelidado de neo-liberal, significa prejuízos cada vez mais expressivos para o trabalhador, merecendo ser tratada com extrema cautela a fim de não representar apenas malefícios para a classe obreira, considerando que a atividade terceirizada encarece o preço do produto final e barateia o da mão de obra.¹⁴²

Sobre a terceirização do empregado, pode-se concluir que é um processo inerente e irreversível.

9.3 MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO DA MULHER

Uma das mudanças relacionadas na legislação específica da mulher foi o artigo 394-A, CLT, que antigamente proibia o labor das gestantes e lactantes em atividades de local insalubre em qualquer grau, sendo afastada dessa atividade e remanejada para local salubre.¹⁴³ Com a lei nº 13.467 de 2017, tal artigo foi alterado e permitiu o labor da gestante e lactante em local insalubre de grau mínimo e médio, podendo a mulher mediante a apresentação de atestado médico retornar ao seu

¹⁴¹ FRANCO FILHO, 2018, p. 78.

¹⁴² Ibid., p. 82.

¹⁴³ Art. 394-A, CLT: 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. CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 935.

serviço de origem.¹⁴⁴ Porém, para Raimundo Simão de Melo dois pontos dessa mudança deveriam ser questionados. O primeiro seria se o médico está realmente apto e se teria conhecimento suficiente sobre o local de trabalho em que a mulher labora para atestar se ela poderia ou não estar sujeita a aquele nível de insalubridade. Uma vez que os médicos não iriam ao local de trabalho de sua paciente para fazer essa análise e mesmo assim teriam que emitir um atestado podendo gerar uma responsabilidade muito grande a ele caso a mãe, o feto ou o bebê tivessem algum problema decorrente da insalubridade, gerando inúmeras dúvidas se a mulher, estaria realmente protegida.¹⁴⁵ Um segundo ponto a ser observado é que o feto ou bebê ficariam expostos a agente nocivos a sua saúde muito cedo, podendo ser prejudicial a eles futuramente.¹⁴⁶

Tendo em vista que a maternidade é um dos temas mais protegidos por se tratar do futuro da humanidade, todo cuidado e proteção deve ser tomado para salvaguardar a saúde da criança,¹⁴⁷ e acreditando ter pensado nas possíveis consequências que a insalubridade poderia gerar a mãe e ao bebê futuramente, e igualmente na responsabilidade civil e administrativa que o médico poderia ter nos casos em que o atestado fosse concedido, a Medida Provisória nº 808 de 2017 alterou novamente o artigo 394-A da CLT e atualmente esta com a seguinte redação¹⁴⁸:

Art. 394-A: A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

§1º (VETADO)

§2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua

¹⁴⁴ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art5>. Acesso em: 26 fev. 2018.

¹⁴⁵ MELO, Raimundo Simão de. Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Reforma Trabalhista**, v. 6, n. 61, jul/ago. 2017, p. 181. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?ipg=328093#page/181>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

¹⁴⁶ MELO, loc. cit.

¹⁴⁷ FRANCO FILHO, 2018, p. 43.

¹⁴⁸ BRASIL. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art1>. Acesso em: 25 fev. 2018.

confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.

Com a Medida Provisória nº 808, em regra a mulher gestante ou lactante será afastada do seu labor quando apresentar qualquer nível de insalubridade, contudo, se ela voluntariamente apresentar um atestado médico autorizando-a, fica permitido seu labor em locais com insalubridade de grau mínimo e médio, conforme demonstra o artigo acima.¹⁴⁹

Outra alteração na CLT pela Lei nº 13.467 de 2017, foi a revogação integral do artigo 384, CLT, no qual as empregadas não têm mais direito a 15 minutos de descanso antes de dar início a realização de horas extras.¹⁵⁰

9.3.1 Responsabilidade do médico em caso de concessão de atestado

Como dito anteriormente, a permissão do trabalho da gestante ou lactante em local insalubre pela Lei nº 13.467 de 2017, é um retrocesso para os direitos da mulher até então conquistados. A Medida Provisória ao alterar este artigo amenizou o problema, uma vez que a mulher pode ou não aceitar estar sujeita a insalubridade de grau mínimo e médio, mas o risco para a saúde dela, do feto ou da criança ainda é muito grande.

Para Marcia Bandini, Presidente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), agora os responsáveis para decidir sobre essa questão é a mulher, que muitas vezes não tem conhecimento sobre o assunto, e o seu médico

¹⁴⁹ FRANCO FILHO, 2018, p. 43.

¹⁵⁰ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art5>. Acesso em: 01 mar. 2018.

de confiança, que não tem informações necessárias sobre o ambiente de trabalho da sua paciente para conceder tal atestado.¹⁵¹

Outro ponto importante a ser considerado é que a lei dispõe sobre o médico ser de confiança da mulher, contudo, apenas um perito especializado em segurança do trabalho ou um médico do trabalho poderia medir o nível de insalubridade que a mulher estaria exposta, e se aquela atividade apresentaria algum risco para a sua gravidez ou para seu estado lactante. Segundo a Presidente da ANAMT, uma possível solução seria uma análise em conjunto desses dois profissionais, mas fica o questionamento de quem arcaria com os custos desse segundo profissional, já que o Sistema Único de Saúde e muitos planos de saúde, não oferecem a medicina do trabalho.¹⁵²

Na opinião de Mario Bonciani, Presidente da Associação Paulista de Medicina do Trabalho, APMT, o ideal seria que a mulher não ficasse exposta a esses agentes nocivos, pois qualquer grau de insalubridade irá gerar reflexos por menores que sejam na gestação e período de amamentação.¹⁵³

Ainda não existe um posicionamento dos magistrados ou jurisprudências neste sentido, porém caso haja problemas para a mulher ou bebê devido à concessão do atestado, ao médico poderá caber à responsabilidade civil, de forma objetiva ou subjetiva, além de poder sofrer sanções administrativas previstas no Conselho Regional de Medicina.

10 FUTURO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

A mulher já conquistou muitos direitos ao longo do tempo, tanto no âmbito civil como no trabalhista, gradualmente elas deixaram suas casas para conquistarem

¹⁵¹ RAMOS, Durval. Reforma trabalhista joga responsabilidade sobre afastamento por insalubridade para grávidas. **Gazeta do Povo**. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/reforma-trabalhista-joga-responsabilidade-sobre-afastamento-por-insalubridade-para-gravidas-cfnhqfx8ay9oqjlufnb70v1xg>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

¹⁵² RAMOS, Durval. Reforma trabalhista joga responsabilidade sobre afastamento por insalubridade para grávidas. **Gazeta do Povo**. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/reforma-trabalhista-joga-responsabilidade-sobre-afastamento-por-insalubridade-para-gravidas-cfnhqfx8ay9oqjlufnb70v1xg>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

¹⁵³ RAMOS, Durval. Reforma trabalhista joga responsabilidade sobre afastamento por insalubridade para grávidas. **Gazeta do Povo**. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/reforma-trabalhista-joga-responsabilidade-sobre-afastamento-por-insalubridade-para-gravidas-cfnhqfx8ay9oqjlufnb70v1xg>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

seus lugares nas relações de emprego, ocupando mesmo cargos que os homens, tendo a opção de exercer e escolher qualquer tipo de carreira e profissão.

Ocorre que, ainda existe muito a ser conquistado, mesmo a mulher sendo a maior parte dos trabalhadores, ela ainda sofre muito preconceito em razão de seu gênero. Existem lugares em que a mulher recebe 30% menos do que os homens mesmo realizando as mesmas funções, elas ainda são discriminadas por causa da maternidade, muitas vezes perdendo a vaga de emprego para homens, pois para o empregador é vantagem não ter que pagar os benefícios decorrente da gestação.¹⁵⁴

Em pleno Século XXI, não podemos aceitar essa situação de desigualdade com as mulheres, principalmente quando decorre de algo tão natural que é a maternidade. Visando conscientizar a população, existe um projeto da OIT chamado “Iniciativa sobre Mulheres no Trabalho”, que promove importantes discussões para que se tenha a compreensão das empregadas, empregados e empregadores, até mesmo os Estados, com a finalidade de analisar as relações de trabalho da mulher, os cargos que ocupam e as condições em que são submetidas no ambiente de trabalho, para que seja realizado ações para mudar esse quadro de discriminação e promover a igualdade entre os gêneros.¹⁵⁵

Projetos como esse são essências para mudar a mentalidade e a consciência de pessoas que ainda promovem a discriminação, mas também devemos acreditar que uma das melhores formas de combater esse problema é com a educação, tanto vindo de casa como nas escolas, para que no futuro possamos ter uma sociedade livre de desigualdades não só no trabalho da mulher, mas como na sua vida social em um todo.

¹⁵⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Futuro do Trabalho. **Ilo**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/fow/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

¹⁵⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Futuro do Trabalho. **Ilo**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/fow/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

11 CONCLUSÃO

A partir do estudo realizado, foi possível notar a evolução da mulher nas relações de trabalho nos últimos séculos e que tais mudanças foram conquistadas com muita luta, sempre almejando um tratamento igualitário entre elas e os homens.

Antigamente, vivíamos em um sistema patriarcal, ou seja, a mulher era submissa ao homem sendo considerada sua propriedade, com o passar dos anos, ela foi aos poucos sendo inserida no mercado de trabalho e junto com isso surgiram normas protecionistas e restritivas que a proibiam de laborar em determinadas condições, locais e horários, pois de acordo com o pensamento da época a principal função da mulher era ficar em casa, cuidando de seus filhos e marido.

Pudemos concluir ao longo desse trabalho que essa proteção exacerbada fez com que aumentasse a discriminação contra a trabalhadora, dificultando a sua contratação no mercado trabalhista.

Tanto as Constituições Internacionais, como as Consolidações e Recomendações da OIT influenciaram as normas nacionais que temos hoje protegendo a maternidade. No Brasil, somente em 1988 com a atual Constituição Federal essa igualdade entre os gêneros foi normatizada e devido ao aumento da discriminação, as normas atuais que protegem a mulher são somente em relação a maternidade, pois é um momento em que ela realmente se distingue do homem, e então precisa de uma tutela especial para regulamentar suas novas necessidades decorrente da gravidez, e em sequência no período lactante.

A Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho ao tratar da maternidade, além de conceder a licença-maternidade de 120 dias garantiu outros direitos a empregada, como por exemplo, a estabilidade gestante do momento em que há a confirmação da gravidez até 5 meses após o nascimento do bebê, o direito ao salário-maternidade pago pela Previdência Social diretamente as trabalhadoras e a regulamentação de todos esses direitos acima citados para as mães adotantes ou com guarda judicial, igualando a adotante com a mãe biológica.

Por fim, podemos tirar uma segunda conclusão ao observar as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista e pela Medida Provisória n. 808/2017 nas normas protetivas a mulher, prejudicando a gestante e a lactante ao permitir seu labor em local com insalubridade de grau mínimo ou médio, mesmo essa escolha sendo

voluntária, é visto que, a empregada geralmente não tem noção se aquela exposição será nociva a ela, ao feto ou ao recém-nascido, podendo futuramente causar complicações ou problemas a eles.

Como observamos, houve muito progresso em relação a inserção da mulher nas relações trabalhistas e no que tange a igualdade, porém, infelizmente, estamos longe do que seria ideal, ainda há muito a que ser feito para que efetivamente a trabalhadora não seja mais discriminada. Contudo, nota-se que a maternidade realmente é um direito inerente a trabalhadora e que deve ser respeitado, pois além de proteger a saúde da mãe, está protegendo o feto e o bebe recém-nascido que são o futuro de nossa sociedade.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Bruna Maria Jacques Freire de. **A Situação da Mulher Brasileira e o Direito do Trabalho: Discriminação Laboral, Proteção ao Trabalho da Mulheres e Ações Positivas**. CAVALCANTI, Bruno (coord.). Direito do Trabalho Empresarial. São Paulo: MP, 2007.

AMARAL, Cristiane Teoro do Carmo. Licença-maternidade e mãe adotiva. **Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 31, n. 56, p. 2, jan/jun. 2006. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1512614>>.

ANSILIERO, Graziela; RODRIGUES, Eva Batista de Oliveira. Histórico e evolução recente da concessão de salários-maternidade no Brasil. **Informe de Previdência Social**, v. 19, n. 2, fev. 2007. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf>.

BARBUGIANI, Catia Helena Yamaguti; BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. A mulher e o direito do trabalho: evolução histórica da tutela legal ao trabalho do sexo feminino. **Revista LTR**, São Paulo, LTr, ano 78, n. 09, p. 78, set. 2014.

BARRETTO, Luciana Lucena Baptista. Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST. **Migalhas**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI190314,11049-Estabilidade+provisoria+da+gestante+analise+da+sumula+244+do+TST>>.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

BORGES, E. B. A extensão da licença-maternidade à mãe adotiva. In: COUTINHO, A.R.; WALDRAFT C. H. (ORG.). **Direito do trabalho e direito processual do trabalho**. Curitiba: Juruá, 1999.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário. Período de licença-maternidade. Servidoras públicas. Equiparação entre gestantes e adotantes. Presença de repercussão geral. Recurso Extraordinário nº 778889 - RG/PE. Relator: Min. Roberto Barroso. Data de Publicação 11 mar. 2015. DJe. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20953235/agra>>

vo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1596004220095040281-159600-4220095040281-tst>.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. (2. Região). Agravo de instrumento. Licença maternidade. Prorrogação. Ente público. Incidência da súmula nº 297. Não provimento. Agravo de Instrumento do Recurso de Revista nº 1596004220095049281 – DF. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Data de Publicação 19 dez. 2011. DEJT. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20953235/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1596004220095040281-159600-4220095040281-tst>>.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm>.

BRASIL. Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10421.htm>.

BRASIL. Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei no 12.662, de 5 de junho de 2012. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm>.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art5>.

BRASIL. Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1970-1979/L6136.htm>.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas

federais. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>.

BRASIL. Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nos 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm>.

BRASIL. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Portal do Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art1>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (1. Região). Estabilidade da gestante. Aborto espontâneo. Indenização devida até duas semanas após o sinistro inteligência do art. 10, II, b, do ADCT e do art. 395 da CLT. Recurso Ordinário nº 00008383620125010044 – RJ. Relator: Rildo Brito. Data da Publicação: 24 de agosto de 2015. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/231733625/recurso-ordinario-ro-8383620125010044-rj>>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (2. Região). Responsabilidade subsidiária. Licença-maternidade. Interrupção contratual. Efeitos. Recurso Ordinário nº 00023839220125020019 – SP. Relator: Nelson Nazar. Data de Publicação: 15 abr. 2014. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125294479/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-23839220125020019-sp-00023839220125020019-a28>>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Estabilidade provisória. Gestante. Natimorto. Recurso Ordinário nº 02145201200403006 – MG. Relator: Marcelo Lamego Pertence. Data da Publicação: 19 nov. 2013. DEJT, p. 334. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124081621/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2145201200403006-0002145-9120125030004>>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Salário-maternidade. Responsabilidade pelo pagamento. Agravo de Petição nº 006102012114030000000610-88.2012.5.03.0114 – MG. Relator: Vicente de Paula M. Junior. Data de Publicação: 26 nov. 2012. DEJT, p. 104. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124288491/agravo-de-peticao-ap-610201211403000-0000610-8820125030114?ref=juris-tabs>>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (9. Região). Falta de pagamento do salário-maternidade. Rescisão indireta configurada. Danos morais devidos. Boa-fé objetiva. Recurso Ordinário nº 00437-2013-091-09-00-9-ACO-37694-2013 - PR. Relator: Sueli Gil El Rafihil. Data de Publicação: 20 set. 2010. DEJT. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://janainaalvespereira.jusbrasil.com.br/artigos/196970258/licenca-maternidade-x-estabilidade-de-gestante>>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Licença-maternidade. Mãe adotante. Recurso de Revista nº 4809585619985155555 480958-56.1998.5.15.5555 – DF. Relator: Gelson de Azevedo. Data da Publicação: 11 dez. 1998. DJ. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1338390/recurso-de-revista-rr-2409256019965125555-240925-6019965125555>>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Estabilidade gestante. Concepção no curso do aviso prévio indenizado. Recurso de Revista nº 14495020115020511 – DF. Relator: Delaíde Miranda Arantes. Data da Publicação: 02 set. 2015. DEJT. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234221928/recurso-de-revista-rr-14495020115020511>>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Gestante. Estabilidade. Contrato por prazo determinado. Arts. 7º, XVIII, da CF e 10, II, b, do ADCT. Normas de ordem pública. Proteção ao nascituro. Indenização estabilitária devida. Súmula 244/TST. Recurso de Revista nº 7437020135020261 – DF. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Data da Publicação: 17 jun. 2015. DEJT. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/200488428/recurso-de-revista-rr-7437020135020261?ref=juris-tabs>>.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Método, 2014.

CASTRO, Maria do Perpétuo S. W. de. A Concretização da Proteção da Maternidade no Direito do Trabalho. **Revista LTr**. Ano 69, n. 8. São Paulo: LTr, 2005.

CÉSPEDES, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da. **Vade mecum Saraiva**. 23. ed. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2017. ISBN 978-85-472-1420-3.

CONVENÇÃO de Genebra sobre Benzeno, 1971 = *GENEVA Convention on Benzene*, 1971. 24 mar. 1993. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>>.

CONVENÇÃO de Genebra sobre o Peso Máximo, 1967 = *GENEVA Convention on maximum weight*, 1967. 21 ago. 1970. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>>.

CONVENÇÃO de Genebra sobre os Trabalhadores com Encargos de Família = *GENEVA Convention on workers with Family charges*. 03 jun. 1981. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang-pt/index.htm>.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

EFRAIM, Anita. Como funcionam a licença-maternidade e a licença-paternidade para casais homoafetivos? **Estadão Jornal Digital**. Disponível em: <<http://emails.estadao.com.br/noticias/comportamento,como-funcionam-a-licenca-maternidade-e-a-licenca-paternidade-para-casais-homoafetivos,10000077838>>.

FERREIRA, Pablito Dutra Dantas. Garantia de Emprego da Gestante: o Item III da Súmula nº 244 do TST. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre, RS, v. 24, n. 289, p. 18, jul. 2013.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Reforma trabalhista em pontos**: de acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/17. 1. ed. São Paulo: Ltr, 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GESTANTE que pede demissão perde direitos e renuncia à estabilidade. **Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba**. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2011/02/gestante-que-pede-demissapso-perde-direitos-e-renuncia-a-estabilidade>>.

GOMES, Miriam Cipriani. Lineamentos sobre a supremacia do negociado sobre o legislado segundo a reforma trabalhista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Reforma Trabalhista II**, v. 7, n. 62, set/out. 2017, p. 13. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=62&edicao=10468#page/15>>.

LICENÇAS a servidoras gestante e adotante não podem ser diferentes, decide STF. **Notícias STF**, 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=311817>>.

LINO, Francisca Dulcieline de Paula. Adoção por casais homoafetivos: um direito do casal. **Jus**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55157/adocao-por-casais-homoafetivos-um-direito-do-casal>>.

MACHADO, João Luís de Almeida. A vida em família na antiguidade clássica. **Planeta Educação**, jun 2005. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=405>>.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução. **JurisWay**. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254#_ftn15>.

MELO, Raimundo Simão de. Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Reforma Trabalhista**, v. 6, n. 61, jul/ago. 2017, p. 181. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?ipg=328093#page/181>>.

MONTEIRO, Carolina Masotti. Mary Shelley e a reforma trabalhista: um Frankenstein a brasileira. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Reforma Trabalhista**, v. 6, n. 61, jul/ago. 2017, p. 118-119. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?ipg=328093#page/118>>.

MÚSCULO de homens e mulheres são geneticamente diferentes, determinando maior força para eles e mais rapidez para elas. **Nanocell News**, v. 2, n. 2, 05 nov. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho - História e Teoria**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NEIVERTH, Elisabeth Mônica Hasse Becker; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. A licença-maternidade e sua ampliação facultativa. **Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1608671>>.

O direito à licença paternidade sobrepõe ao início do gozo de férias. **Guia Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Licenc-pater-e-ferias.htm>>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Futuro do Trabalho. **Ilo**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/fow/lang--pt/index.htm>>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Proteção da maternidade. **Notas da OIT sobre Trabalho e Família**. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_4.pdf>.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Cooperação Judiciária Internacional no Combate à Discriminação da Mulher no Trabalho**: Um diálogo Brasil e Itália. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016.

RAMOS, Carlos de Oliveira. **Da proteção legal ao trabalho das mulheres e dos menores**; da proteção à maternidade no direito operário. Fortaleza: Imprensa Oficial, 1937.

RAMOS, Durval. Reforma trabalhista joga responsabilidade sobre afastamento por insalubridade para grávidas. **Gazeta do Povo**. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/reforma-trabalhista-joga-responsabilidade-sobre-afastamento-por-insalubridade-para-gravidas-cfnhqfx8ay9oqjlufnb70v1xg>>.

ROSADO, Eduardo Galvão. Reforma trabalhista. Quadro comparativo e breves comentários a respeito de todas as alterações. **Migalhas**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI269099,41046-Reforma+Trabalhista+Quadro+comparativo+e+breves+comentarios+a>>.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. Curitiba, Juruá Editora, 1991.

SALÁRIO-maternidade não está incluído no teto geral da Previdência Social, declara STF. **Notícias STF**, 2003. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaAdetalhe.asp?idConteudo=60295>>.

SÃO MATEUS, Vinicius. Estabilidade Gestante e a nova súmula 244 do TST. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://viniciusgsm.jusbrasil.com.br/artigos/111686861/estabilidade-gestante-e-a-nova-sumula-244-do-tst>>.

SECRETARIA DA SAÚDE DO ESTADO DO PARANÁ. Conceitos e Definições. Disponível em: <<http://www.saude.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=668>>.

SÉGUN, Elida. **O direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1999.

SEHLI, D. L. L. de Licença-gestante à mãe adotante. In: DALLEGRAVE NETO, J.A. (Coord.). **Direito do Trabalho Contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 1997.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A “CLT de Temer” & Cia. Ltda. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Reforma Trabalhista**, v. 6, n. 61, jul/ago. 2017, p. 157. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?ipg=328093#page/156>>.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Delio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

THOMÉ, Candy Florêncio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero, um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Tribunal Superior do**

Trabalho, v. 50, n. 80, p. 46, jul/dez. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/74331/2009_thome_candy_licenca_paternidade_desdobramento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro, **Mulher e Mercado de trabalho no Brasil**: um estudo sobre igualdade efetiva: baseado no modelo normativo espanhol. 1. ed. São Paulo: LTr. 2016.

VALOR do salário-maternidade. **Previdência Social**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-maternidade/valor-salario-maternidade/>>.

VARGAS, Lourival. **Estabilidade provisória da gestante**. 119f. Monografia (Graduação) – Curso de Direito, Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Itajaí, 2008. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>>.

VENTURINI, Ozi. Trabalhadora gestante que perde o bebê tem direito a licença maternidade e a estabilidade. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://oziventurini.jusbrasil.com.br/artigos/347885937/trabalhadora-gestante-que-perde-o-bebe-tem-direito-a-licenca-maternidade-e-a-estabilidade>>.

VICENTINI, Simone do Rocio. **Direito do Trabalho: Proteção ao trabalho da mulher**. Monografia (Pós-Graduação em Direito do Trabalho), Faculdades Integradas Curitiba. Curitiba, 2003.

VILLERMÊ, 1840 apud BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.