

MULHER X PROGRESSOS E RETROCESSOS DO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL: uma perspectiva crítica

WOMEN X PROGRESS AND RETREATS FROM BRAZILIAN LABOR LAW:
a critical perspective

MUJER X AVANCES Y RETROCESOS EN DERECHO LABORAL BRASILEÑO:
una perspectiva crítica

Karine Cordazzo
(UEMS, Brasil)

Evelin Antoniassi Pereira
(UEMS, Brasil)

 <https://doi.org/10.29404/rtps-v5i9.424>

RESUMO: O artigo tem como objetivo demonstrar como as alterações legislativas dos últimos anos no direito trabalhista trouxeram impactos consideráveis no panorama laboral das mulheres. Pretende-se expor, por meio de uma breve abordagem acerca do processo histórico evolutivo dos direitos e garantias das mulheres trabalhadoras na legislação brasileira até a reforma trabalhista de 2017. Utiliza-se o método indutivo para analisar informações coletadas por meio de publicações na internet, dispositivos legais e decisões judiciais acerca do tema. A partir destas informações, avalia-se se a Lei nº 13.467/2017 trouxe avanços ou retrocessos para os direitos das mulheres da classe trabalhadora.

Palavras-chave: Saúde da Mulher, Reforma Trabalhista, Retrocesso Social, Proteção Social.

ABSTRACT: The article aims to demonstrate how the legislative changes of the last few years in the labor law have brought considerable impacts in the labor panorama of women. It is intended to expose, through a brief approach about the historical evolutionary process of the rights and guarantees of women workers in Brazilian legislation until the labor reform of 2017. The inductive method is used to analyze information collected through publications on the internet, legal provisions, and judicial decisions on the topic. Based on this information, it is assessed whether Law No. 13,467/2017 brought advances or setbacks for the rights of working women.

Keywords: Social Movements and Education, Basic School Education, Teaching Institutions, Rural Education.

RESUMEN: El artículo tiene como objetivo demostrar cómo los cambios legislativos de los últimos años en la legislación laboral han traído impactos considerables en el panorama laboral de las mujeres. Se pretende exponer, a través de un breve acercamiento sobre el proceso histórico evolutivo de los derechos y garantías de las trabajadoras en la legislación brasileña hasta la reforma laboral de 2017. El método inductivo se utiliza para analizar la información recopilada a través de publicaciones en Internet, disposiciones legales y decisiones judiciales sobre el tema. Con base en esta información, se evalúa si la Ley N ° 13.467/2017 trajo avances o retrocesos para los derechos de las mujeres de la clase trabajadora.

Palabras clave: Movimientos Sociales y Educación, Educación Escolar Básica, Instituciones Escolares, Educación Rural.

Introdução

Durante muitos anos as mulheres viveram na condição de submissa do homem, sendo ela a responsável por educar os filhos e cuidar dos afazeres domésticos. Por outro lado, aos homens se incumbia o dever de sustentar a prole, o que caracterizava um regime totalmente patriarcal.

Dessa forma, além da barreira social, as mulheres ainda enfrentavam resistência dentro do âmbito familiar, uma vez que as tarefas do lar as impediam de trabalhar e, conseqüentemente, de receber seu próprio salário. Porém, com o passar dos anos, por meio das inúmeras lutas e transformações pelas quais a sociedade passou, as mulheres – ainda que timidamente – passaram a conquistar seus direitos e proteções na tentativa de garantir um ambiente de trabalho seguro e digno.

No Brasil, essa evolução de direitos da classe trabalhadora feminina ainda se mostra em fase de ajustes. Isso porque, somente a partir da Constituição de 1988 foi possível eliminar do direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício. Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 havia se esforçado para regulamentar as normas trabalhistas, garantindo, inclusive, um rol específico para a proteção e segurança do trabalho feminino. Mas foi somente a Constituição Cidadã de 1988 que possibilitou ajustar e revogar dispositivos previstos na CLT que produziam efeitos claramente discriminatórios em relação à mulher obreira (DELGADO, 2019, p. 961).

Ocorre que, apesar dos notórios avanços nesta seara, a mulher ainda assim encontra-se em um patamar de inferioridade e subjugação se comparados à classe masculina. Afinal, constata-se na contemporaneidade, altos índices de violência física, moral, psicológica e sexual, além das diferenças salariais e discriminações no ambiente de trabalho e que, infelizmente, são conseqüências desse passado em que predominava o patriarcalismo. Na busca por melhores oportunidades muitas se submetem a condições que colocam sua vida – e sua eventual prole – em risco, tudo isso com o propósito de garantir o mínimo para sua sobrevivência e de sua família.

Assim, tendo como base esse passado eivado de discriminações e desigualdades que até hoje o sexo feminino se submete, é que a Lei 13.467/2017, deveria ter buscado regular (BRASIL, 2017a). Acontece que as mudanças feitas pela Reforma Trabalhista não parecem ter dado tanta importância para proteção à saúde e a segurança da mulher no ambiente laboral. Cabe ressaltar que ainda há

muitas dúvidas acerca da relação de emprego, direito à saúde e proteção à maternidade que são garantidos às trabalhadoras.

Desta forma, este artigo se propõe a estudar o processo de valorização da mulher ao longo dos anos, dando ênfase no processo histórico-evolutivo do trabalho feminino, como também ressaltar as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista e os novos entendimentos a respeito desta temática, cabendo destacar os progressos ou retrocessos que essa mudança gerou no ambiente laboral feminino.

Como forma de atingir tais objetivos, se utilizará o método indutivo, por meio de pesquisas e análises em artigos publicados na internet, legislações e decisões judiciais acerca do tema, dando relevância para o estudo da Lei nº 13.467/2017 e sua aplicação, tanto na forma teórica, como na prática (BRASIL, 2017a).

1. O progresso histórico do direito do trabalho e a proteção jurídica à mulher

Vivemos em um constante processo evolutivo de nossa sociedade. Segundo Delgado (2019, p. 101), o Direito do Trabalho surge dos ajustes entre fatores econômicos, sociais e políticos de determinado contexto histórico. Dessa forma, as legislações atualmente vigentes são frutos de um longo processo de lutas e manifestações sociais que marcaram profundamente a história, mudando a visão de nossa sociedade e garantindo direitos e proteções jurídicas em condição de igualdade para todos no mercado de trabalho.

Temos como um dos grandes marcos iniciais para o progresso dos direitos trabalhistas a Revolução Industrial, que ocorreu entre os séculos XVII e XIX. A Inglaterra foi berço dessa revolução, uma vez que detinha de fatores favoráveis para a sua implantação, dentre eles estava a presença de uma rica burguesia, uma das zonas livres de comércio mais importantes economicamente de toda a Europa e possuía uma extensa área de mar que facilitava o mercado com os países vizinhos.

Todavia, com a intensificação do processo industrial que visava apenas o lucro e a produção excessiva, as condições impostas a esses trabalhadores eram degradantes. Assim, conviviam homens, mulheres e crianças sem nenhuma proteção ao trabalho e em condições insalubres, além de serem expostos à fome e a grandes epidemias de doenças, uma vez que com o êxodo rural as cidades não comportavam mais a quantidade de pessoas que vinham do campo em busca de uma oportunidade de trabalho para a garantia de uma vida melhor.

Dessa forma, as jornadas de trabalho eram exaustivas e o salário não era capaz de garantir nem o mínimo para o sustento dessa população. Em relação às mulheres essas condições eram ainda mais degradantes, trabalhavam nas mesmas funções, mas recebiam salário inferiores quando comparado aos homens, o que se tornava uma mão de obra muito mais lucrativa para essas indústrias.

Posteriormente, com a I e II Guerra Mundial que durou entre o final do século XIX e início do século XX, os homens passaram a assumir as frentes de batalhas, gerando ainda mais a necessidade da mão de obra feminina nas atividades industriais. Além disso, com o fim da guerra muitos se encontravam impossibilitados de voltar ao trabalho normal devido às sequelas e mutilações deixadas pelo confronto, restando para as mulheres o dever cada vez maior de assumirem os lugares de seus maridos nos postos de trabalho.

Neste aspecto, é importante ressaltar que todo esse cenário propiciou a criação de uma visão diferente da sociedade, não mais pautada em um sistema patriarcal, mas servindo para dar impulso ao surgimento de normas trabalhistas pautadas na dignidade da pessoa humana e, principalmente, em normas que garantissem a proteção das mulheres. Corroborando com esse entendimento, para Nascimento (2010, p. 32) o direito do trabalho teria surgido como consequência da questão social que se criou a partir da Revolução Industrial do século XVII, que modificou a visão da sociedade em relação as normas e garantias de proteção ao trabalhador, tornando-se uma visão mais humanística e com fito de proteger a dignidade da pessoa humana.

No Brasil, as primeiras normas de proteção à mulher surgiram tardiamente comparados aos outros países, haja vista que o processo de desligamento com a escravidão e a indústria custaram mais tempo para serem efetivados. As influências de Organismos Internacionais foram primordiais nesse processo evolutivo das normas protecionistas, tendo em vista que estes já estavam passos à frente da realidade do nosso país. Não é à toa que a OIT (Organização Internacional do Trabalho) serviu de grande influência para a criação de normas como, por exemplo, a previsão de igualdade formal entre homens e mulheres e a proteção da gestante antes e após o parto, posteriormente trazidas pela Constituição de 1934.

Entretanto, anteriormente a isso, o Decreto nº 21.417-A de 1932 já trazia algumas previsões nesse sentido (BRASIL, 1932). Conforme assevera Barros (1995, p. 219), este decreto assegurava a não discriminação salarial entre homens e mulheres, proibia o trabalho em condições insalubres e já garantia um tempo de repouso para grávidas antes e após o parto, além da possibilidade de estender

esse período por mais duas semanas em casos excepcionais e mediante a apresentação de atestados médicos.

Nesse aspecto, o Decreto ainda assegurava às grávidas um salário baseado na média dos últimos seis meses que serviriam de auxílio e que seriam pagos por caixas do Instituto de Seguridade Social, e na falta desses, pelo próprio empregador. Além disso, o direito à estabilidade empregatícia já era uma realidade para as gestantes naquela época.

É com a Constituição de 1934 (BRASIL, 1934) que fora previsto o direito do trabalho da mulher. Dentro desta realidade, oportuno gizar que as principais garantias residiam na jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias, direito à repouso semanal remunerado e a fixação de um salário-mínimo, devendo ser observado por todos os empregadores.

Ressalta-se que naquele período, essas leis não eram apenas para o trabalho, eram chamadas de leis sociais, tendo em vista que se baseavam na busca pela justiça social, apesar de coincidirem com as leis do trabalho que conhecemos hoje. Assim, a Constituição de 1934 foi um grande marco, tanto para o avanço das normas protetivas à mulher como para a positivação de direitos fundamentais.

Avante, em 1943, durante o período do Estado Novo de Getúlio Vargas, foi promulgada a CLT na qual reafirmou a proteção aos direitos femininos, além de possuir normas que garantiam a segurança e saúde no ambiente laboral. A CLT não só serviu como uma unificação de todas as leis esparsas que o Brasil continha, como também serviu para inseri-las de forma definitiva na legislação brasileira, haja vista que o país necessitava de uma Justiça que fosse especializada na solução de conflitos trabalhistas devido ao aumento de trabalhadores e de suas reivindicações.

Posteriormente, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), as proteções aos direitos das mulheres foram postas ainda mais em evidência. Prova disso, é que logo no art. 5º, inciso I, da Constituição, já havia a previsão de que homens e mulheres eram iguais em direitos e obrigações, observando o princípio da isonomia. Além de prever, no art. 7º do referido diploma, a proibição de diferenças salariais entre os gêneros quando ocupantes de mesmos cargos. Dessa forma, tentava-se evitar que novas formas de discriminação e abusos que a mulher já sofria no mercado de trabalho, perpetuassem por mais tempo.

Assim, a Constituição de 1988 trouxe um rol de direitos que tinham como intuito erradicar qualquer forma de discriminação contra a mulher e garantir sua isonomia, suprimindo algumas lacunas anteriormente existente e que viesse a impedir seu acesso ao mercado de trabalho. Malgrado essa expressiva conquista

do sexo feminino com a promulgação desta constituição, é notório que a mulher ainda assim encontra resistência por parte de uma cultura enraizada na sociedade – e, sobretudo, institucional – que insiste em manter preconceitos ultrapassados, dificultando o pleno gozo desses direitos já positivados.

2. Da análise da proteção ao trabalho da mulher com a inovação da Lei 13.467/2017

Com o decorrer dos anos e com as demais inovações que foram inseridas a partir da Constituição de 1988, o cenário laboral feminino transformou-se expressivamente, sobretudo, algumas leis proclamavam o objetivo de assegurar um ambiente seguro e saudável, especialmente quando se tratava de mulheres em período gestacional ou que amamentando seus filhos.

Com intuito de elucidar melhor o tema, trataremos separadamente as principais normas que foram modificadas ou revogadas com o advento da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) e que afetaram diretamente ou indiretamente o direito protecionista da mulher, especialmente no que tange à jornada de trabalho, intervalos e trabalhos em locais insalubres para grávidas e lactantes.

2.1. Das alterações dos intervalos intrajornada e interjornada

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, a CLT já trazia um capítulo específico para a proteção do trabalho da mulher (Capítulo III da CLT). Esta usufruía inúmeras garantias, dentre as quais podemos destacar a licença maternidade, estabilidade no emprego, licença nos casos de aborto natural, limite para levantamento de peso no serviço, direito a intervalos e restrição de grávidas e lactantes de trabalhar em ambientes insalubres, além de outros.

Todavia, a Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, implementou inúmeras medidas que culminou na desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho. Em contradição à longa caminhada de proteção especial conferida ao trabalho feminino, o legislador da reformista revogou o Art. 384 da CLT de 1943 (BRASIL, 1943), que concedia à empregada um intervalo de quinze minutos entre a jornada normal de trabalho e o início da jornada extraordinária.

No entendimento de Delgado (2019, 1.136-1.137), ao contrário do que aconteceu com o art. 383 da CLT, que violava o princípio da isonomia e que corretamente foi revogado tacitamente pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL,

1988), o Art. 384 da CLT – que conferia proteção jurídica para as mulheres com intuito de reduzir os riscos à saúde no ambiente labora –, era totalmente compatível com a Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido o autor ressalta que:

[...] o preceito tem certa dimensão de política de medicina preventiva no ambiente de trabalho, usualmente corroborada pela Constituição (art. 7º, XXII), uma vez que as horas extras, de maneira geral, produzem inegáveis desgastes na saúde física e mental da pessoa humana a elas submetida. Aqui, portanto, a recepção foi plena (DELGADO, 2019, p. 962).

Imperioso salientar que o dispositivo já era alvo de discussão de constitucionalidade antes mesmo da Lei 13.467/2017 entrar em vigor. Por volta dos anos de 2014 e 2015 haviam dois posicionamentos: de um lado os que defendiam que o Art. 384 da CLT (BRASIL, 1943) não havia sido recepcionado pela Constituição, pois o art. 5º, I, previa a igualdade no tratamento entre homens e mulheres; de outro lado haviam os que defendiam que o referido artigo tinha como base o art. 7º, XXII da CF e que, portanto, teria sido recepcionado pela Constituição de 1988 (BRASIL, 1988).

Dessa forma, em meados de 2014, o STF julgou o Recurso Extraordinário (RE) 658.312, com repercussão geral reconhecida, o qual negou provimento por maioria dos votos, pacificou assim, o segundo entendimento acima exposto, ao passar a ser aplicado exclusivamente às mulheres.

Nesse mesmo sentido as jurisprudências dos tribunais superiores, senão vejamos:

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. HORAS EXTRAS. O art. 384 da CLT dispõe sobre a obrigatoriedade da concessão à mulher do intervalo de quinze minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho, por se tratar de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho. Outrossim, tendo esta Corte entendido que o referido artigo foi recepcionado pela nova ordem constitucional, tem reiteradamente determinado que se confira ao intervalo em apreço o mesmo tratamento que se dá aos casos em que houve desrespeito ao intervalo intrajornada previsto no art. 71 da CLT, deferindo-se o pagamento das horas correspondentes, com o acréscimo de 50% e respectivos reflexos legais. Recurso de Revista conhecido em parte e provido (TST-1- RR 4941020135090008, Data do Julgamento: 18/03/2015, Data de publicação: 17/04/2015).

Logo, a Lei 13.467/2017 ignorou toda a construção jurisprudencial que já havia sido consolidada pelas mais altas cortes do nosso país, retirando do nosso ordenamento jurídico a previsão deste intervalo interjornada aplicados às mulheres e aos menores de idade.

De outro lado, os que defenderam a revogação do artigo, basearam-se na premissa de que em alguns momentos, essa excessiva proteção ao gênero feminino de normas não trazia muitas vantagens no plano concreto, propiciava mais a sua discriminação no mercado de trabalho do que o próprio objetivo real

que era a de não discriminação, uma vez que ao gênero masculino não era necessária essa pausa de quinze minutos prevista no artigo. Além disso, afirmava-se que se fosse uma norma de proteção à saúde e à segurança, deveria também ser estendida aos homens para que não houvesse um tratamento diferenciado entre os gêneros, respeitando assim, o princípio da isonomia.

Giza-se que tal dispositivo foi corretamente revogado, tendo em vista que fora incluído à época em que as mulheres precisavam da permissão dos maridos para que pudessem permanecer mais tempo no trabalho, o que não mais condizia com a realidade da nossa sociedade contemporânea. Dessa forma, o dispositivo estava mais que ultrapassado.

Nesse sentido, Cassar (2016, p. 545) expõe em seu livro que:

Em face da igualdade preconizada nos arts. 5º, I e 7º, XX, da CRFB, não foi recepcionado o art. 384 da CLT, bem como, qualquer outra norma discriminatória concernente à jornada, hora extra, compensação, trabalho noturno, descanso diferenciado ou intervalo especial. (...) Em face disto, aplicam-se à mulher as mesmas restrições e normas dirigidas aos homens, salvo quando relacionadas com sua parte biológica (maternidade, amamentação, aborto etc.), pois neste caso não se estará discriminando e sim protegendo-a.

Leciona Martins (2016, p. 896-897), acerca do aumento da discriminação da mulher no mercado de trabalho:

O art. 384 da CLT se contrapõe ao inciso I do art. 5º da Constituição, que dispõe que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. O descanso não existe para o homem. Logo, não se pode aceitar que seja concedido às mulheres sob pena de restar caracterizado o ato discriminatório. A norma constitucional revogou o art. 384 da CLT.

Veja-se, ainda, que a reforma trabalhista trouxe também uma mudança no Art. 396 da CLT, que à priori parecia ser sutil e que não causaria nenhuma alteração significativa, porém, é importante trazermos alguns apontamentos sobre essa temática.

O Art. 396 da CLT previa a possibilidade de a mãe ter dois descansos especiais durante a jornada de trabalho, de meia hora cada, até que o recém-nascido completasse os seis meses de idade, podendo ainda ser prorrogado esse período à critério da autoridade competente. O novo texto não modificou a referida parte, todavia acrescentou um novo parágrafo estipulando a necessidade de que esses horários fossem definidos por meio de acordo individual.

Logo, apesar de tal norma não retirar a proteção das mulheres lactantes, em consonância com os entendimentos de Lima, essa mudança:

[...] abre um precedente para que maus empregadores possam pressionar as trabalhadoras a realizarem acordos individuais sobre estes intervalos que atendam mais às necessidades da empresa do que às da mulher e da criança, desvirtuando assim, o objetivo do instituto, especialmente se considerarmos que estas negociações se darão, em regra, no período em que a estabilidade da gestante está chegando ao fim (LIMA, 2018, p. 10)

Inclusive, nesse sentido observa-se que algumas decisões já entendem que a falta desse intervalo gera à mãe o direito de requerer indenização por danos morais, como também ser aplicado por analogia a sanção prevista no Art. 71, §4º da CLT, ou seja, acarretaria ao empregador o pagamento como horas extras com intuito coibir a prática de privar as mães dessa prerrogativa que a lei lhes confere, vejamos:

DANO MORAL. NÃO CONCESSÃO DE INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO PREVISTO NO ARTIGO 396 DA CLT. PROTEÇÃO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA. Evidenciada ofensa à dignidade da autora, configurada na privação do direito de amamentar seu filho, caracterizando o dano moral passível de reparação. **O direito à indenização por dano moral encontra amparo em toda a normatização constitucional voltada para a proteção da maternidade, em especial o art. 6º da Carta Magna.** Recurso da autora parcialmente provido (TRT-4 - ROT: 00212189620175040731, Data de Julgamento: 20/07/2020, 3ª Turma) (grifos nossos).

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO. ART. 396 DA CLT. NÃO CONCESSÃO. EFEITOS. **A não concessão da prorrogação do intervalo previsto no parágrafo 1º do art. 396 da CLT implica o pagamento do período como hora extraordinária, por aplicação analógica do art. 71, § 4º, da CLT.** Apelo provido, no aspecto (TRT-6 - RO: 00001078720155060014, Data de Julgamento: 02/07/2019, Terceira Turma) (grifos nossos).

Vale ressaltar que a Medida Provisória Nº 808/2017 (BRASIL, 2017b), editada logo em seguida da Lei 13.467/2017, nada legislou sobre as alterações feitas nos intervalos dos Arts. 384 e 396. Fato contrário aconteceu no art. 394-A da CLT que abordaremos no capítulo seguinte.

2.2. Trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre

A alteração que mais gerou mais repercussão com a aprovação pela reforma trabalhista, foi a do art. 394-A da CLT e que se demonstrou totalmente em descompasso com os objetivos reais do Direito do Trabalho, acentuando aqueles concernentes à proteção da gestante e do nascituro.

Explica-se que anteriormente à Lei 13.467/2017 era expressamente proibido que gestantes e lactantes trabalhassem em locais que apresentassem qualquer nível de insalubridade. Entretanto, com a reforma trabalhista passou a ser permitido o afastamento automático apenas para grávidas que se submetessem às atividades de grau máximo de insalubridade e nos demais casos, somente com apresentação de atestado médico emitido por médico de confiança da mulher. Senão vejamos:

CLT, art. 394-A: Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, *a empregada deverá ser afastada de:*

I - atividades consideradas insalubres *em grau máximo*, enquanto durar a *gestação*;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (grifos nossos)

Tal norma foi alvo de muitas críticas, uma vez que incumbia às empregadas o ônus para serem afastadas dessas atividades nocivas. Questionava-se a morosidade e a complexidade para que essas grávidas e lactantes adquirissem os atestados, haja vista que era necessária a presença de um médico que fosse especializado em medicina do trabalho para atestar com precisão o nível de insalubridade do local. Além disso, dificilmente essas mulheres teriam um médico de “confiança” que tivesse condição e tempo de ir até o local de trabalho, tendo em vista que estamos lidando com uma classe trabalhadora de nível baixo e que em sua maior parte fazem acompanhamento com médicos que fazem parte do SUS (Sistema Único de Saúde), e sabemos as dificuldades que esse sistema enfrenta.

Convém ressaltar ainda, que o legislador não cuidou de legislar acerca da distinção dos efeitos dos agentes nocivos na vida de uma mulher grávida, tampouco se preocupou em definir quais situações podem gerar lesão à vida e à saúde, sendo totalmente omissos quanto às atividades em locais perigosos. Assim, as atividades que envolviam o contato com agentes químicos, explosivos, energia elétrica ou qualquer outro meio que poderia colocar em risco a integridade física da gestante ou da lactante, não foram regulamentados.

Além disso, com a implementação do art. 611-A pela reforma trabalhista, tornou possível que Convenções Coletivas ou Acordos Coletivos legislassem acerca do enquadramento do grau de insalubridade (Art. 611- A, XII da CLT), ou seja, além das atividades previstas pelo Ministério do Trabalho, a CLT possibilitou que os níveis de insalubridade fossem acordados em negociações e que, inclusive, estas teriam prevalência sobre o legislado. Esta mudança também gerou inúmeras incertezas sobre a sua aplicabilidade em relação às grávidas e lactantes, tendo em vista que daria abertura para que negociações mal feitas não considerassem o real nível de insalubridade que essas trabalhadoras se submetem nesses locais de trabalho, deixando margem para a ocorrência de sinistros que colocavam em risco a vida da mãe e a do nascituro.

Logo em seguida, como forma de amenizar os efeitos da Lei 13.467/2017 e viabilizar a aprovação do seu texto original, o Presidente da República junto com o Senado Federal editaram a Medida Provisória 808/2017, fato que levou a

revogação total do *caput* do Art. 394-A da CLT. A partir daí, voltou-se a prever o afastamento automático das gestantes em laborar em locais insalubres, passando a permitir apenas o trabalho em locais insalubres médio ou mínimo caso, voluntariamente, essa grávida apresentasse atestado permitindo sua permanência na função, entretanto com relação às lactantes a previsão continuava a mesma, vejamos:

CLT, 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 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. (grifos nossos)

Ocorre que a Medida Provisória 808/2017 perdeu validade por não ter sido votada e transformada em lei, voltando a vigorar o texto reformista. Em seguida, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) ajuizou a Ação Direita de Inconstitucionalidade nº 5.938, requerendo a inconstitucionalidade dos incisos II e III do art. 394-A da CLT. Segundo a entidade autora, o dispositivo afrontava diretamente a Constituição Federal no que concerne a proteção à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher e em especial à criança.

No julgamento da ação, o ministro e relator Alexandre de Moraes enfatizou que:

[...] a *ratio* das referidas normas não só é salvaguardar direitos sociais da mulher, mas também, efetivar a integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura e sem os perigos de um ambiente insalubre, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade e do empregador. (ADI 5.938, p. 07)

Ainda destacou que:

A proteção a maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. (ADI 5.938, p. 07)

Desse modo, a previsão do afastamento automático da mulher estaria totalmente de acordo com o entendimento do Supremo, vejamos:

A previsão de determinar o afastamento automático da mulher gestante do ambiente insalubre, enquanto durar a gestação, somente no caso de insalubridade em grau máximo, em princípio, contraria a jurisprudência da CORTE que tutela os direitos da empregada gestante e lactante, do nascituro e do recém-nascido lactente, em quaisquer situações de risco ou gravame à sua saúde e bem-estar. (ADI 5.938, p. 08)

A ministra Rosa Weber, por sua vez, trouxe um apanhado histórico do processo de evolutivo das normas de proteção ao trabalho da mulher, ressaltando que a inovação trazida pela reforma trabalhista culminou em um grande retrocesso social para as mulheres.

Cabe ressaltar, que apenas o ministro Marco Aurélio votou pela improcedência da ação, argumentando no mesmo sentido daqueles que foram a favor da revogação do Art. 384 da CLT, que previa o intervalo de quinze minutos para a mulher, entendendo que abriria precedentes para ainda mais discriminação. Na seção de julgamento, o ministro explicitou que os regramentos do texto original (Lei 13.467/2017) seriam razoáveis, dado que estes visam atender à necessidade e à conjuntura do atual mercado, para que não seja criado óbice na contratação da mão de obra feminina.

Dessa forma, por dez votos contra um, em maio de 2019 foi julgada procedente a ação, determinando a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, presentes nos incisos II e III do art. 394-A da CLT, passando a vigorar a seguinte redação:

Art. 394-A

[...]

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, ~~quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento~~ durante a gestação; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)*

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, ~~quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento~~ durante a lactação. *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)*

Por mais que a decisão tenha sido em consonância com o art. 7º, XXII da Constituição Federal de 1988 que prevê “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988). A norma não passou de uma reconquista que havia sido retirada pelo legislador reformista e que visivelmente pouco se preocupou com o histórico evolutivo de luta e conquista das normas de proteção à mulher.

Ocorre que a problemática é um pouco mais ampla. Apesar da ADI ter modificado os incisos do Art. 394-A, ainda continua a previsão do *caput* em que

determina o pagamento do adicional de insalubridade pelo empregador, mesmo diante do afastamento compulsório das grávidas e lactantes dos locais insalubres o que, no mínimo, viola o Art. 194 da CLT que prevê que o benefício cessará com a eliminação do risco. Além disso, volta aos questionamentos anteriores à Lei 13.467/2017, no sentido de que a previsão inviabilizaria que empresas mantenham mão de obra feminina em determinadas atividades devido aos excessivos gastos nas folhas de pagamentos, como por exemplo, nos setores hospitalares que em sua maior parte é composto pelo sexo feminino, levando ainda mais a discriminação em razão do sexo.

Ademais, o §3º do art. 394-A continua com o texto original da Lei 13.467/2017, que prevê que na ausência de local salubre para realocar essas empregadas, deverá o empregador conceder licença maternidade remunerada uma vez que será considerada como gravidez de risco. Entretanto, há um descompasso com a lei previdenciária, Lei 8.213/1991, uma vez que esta estipula requisitos e limites bem específicos (objetivos e subjetivos) para a concessão do salário-maternidade, conforme texto da legislação que traz que:

[...] é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 dias (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. (BRASIL, 1991)

O que é possível concluir é que o legislador nada mais fez do que criar uma espécie de “rota de fuga”, se apoiando no Direito Previdenciário e que provavelmente gerará um grande impacto financeiro, social e no próprio sistema da previdência, que mal consegue atender seus próprios assegurados.

Aliás, a previsão encontra-se em total dissonância com a atual jurisprudência que já estava caminhando no sentido de enquadrar gravidez de risco como ensejadora do recebimento do auxílio-doença e não do salário-maternidade, dado sua característica mais maleável em relação ao segundo e que, inclusive, dispensaria a carência nesta hipótese específica.

Cabe salientar ainda que a Reforma da Previdência, aprovada em novembro de 2019, nada legistrou sobre esse assunto, ou seja, essas divergências em relação a percepção do salário maternidade, possivelmente continuarão presentes no cenário trabalhista, restando ao juiz optar discricionariamente pela solução que entender mais adequada na análise do caso concreto.

Nesse contexto, Martinez (2018, p. 8) afirma que ao intérprete que efetuar uma leitura literal será conduzido à “[...] uma solução estranha, mas juridicamente possível: a de tornar fruível o salário-maternidade durante todo o tempo em que a trabalhadora estiver vivendo uma gravidez de risco”. Em outras palavras,

considerando por simples cálculos aritméticos o período gestacional de uma mãe, ou seja, em regra nove meses mais o período mínimo de amamentação recomendado pela OMS (Organização Mundial da Saúde) – que seria até a criança completar os seis meses de idade – é facilmente verificável que esse período que será considerado como “gravidez de risco” ultrapasse o limite máximo de prestações do benefício do salário maternidade.

Logo, ao extrapolar esse limite, possivelmente referido ônus recaia sobre o empregador, que pensando em não ter estes custos extras, optaria pela contratação de pessoas do sexo masculino, levando à “masculinização” de algumas funções. Nesse sentido, cabe uma reflexão feita nas palavras de Kloss:

A atividade empresarial se movimenta de acordo com a vantagem que cada recurso pode representar às suas finalidades. Diante de um recurso que não apresenta 74 vantagens ou apresenta menores vantagens, a atividade empresarial tende descartá-lo ou evitá-lo, visando a produção máxima (KLOSS, 2010, s.p.).

Ora, analisando a expressão “recurso” como o trabalho exercido por uma mulher em determinada empresa, a tendência é que o mercado cada vez mais marginalize e discrimine apenas por sua condição de ser mulher.

Visível foi a despreocupação do legislador ao alterar essa norma, que pouco se preocupou em priorizar a combater o desincentivo da contratação de mulheres. Infelizmente, a supressão de um direito tão caro a essas trabalhadoras repercutirá de forma negativa, sobretudo ao fato de que, historicamente, nosso ordenamento jurídico tenha lutado para fornecer inúmeros dispositivos para esse combate, haja vista que já estipulava a proibição de critérios para admissão em razão do sexo (Art. 7º, XXX da CF), em relação a atos discriminatórios em razão do gênero (Art. 373- A da CLT) e tipificando como crime as práticas que de algum modo discriminem à mulher no momento da sua admissão ou na sua permanência da relação jurídica de trabalho (Lei 9.029/1945, Art. 1º e 2º).

2.3. Da flexibilização da jornada de trabalho

Outra alteração significativa que a reforma trabalhista trouxe pode ser constatada no art. 59-A da CLT, que admitiu expressamente o regime de compensação de jornadas. Anote-se que o sistema 12x36 (doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) já havia sido admitido pelo nosso ordenamento com a Súmula 444 do TST, todavia era permitido apenas em caráter excepcional e por meio de negociação coletiva em que eram asseguradas remuneração em dobro nos feriados trabalhados.

Com a reforma houve a banalização desse sistema, haja vista que agora pode ser firmada por acordo individual escrito, sendo apenas indenizados ou concedidos os intervalos para repouso e alimentação. Além disso, tal artigo estipula que já estarão abrangidos os pagamentos dos domingos, feriados e eventuais prorrogações de trabalho noturno, hipótese que serão considerados compensados.

Não bastando isso, a reforma ainda trouxe no art. 59-B da CLT, uma espécie de bonificação à empresa que desrespeitar as exigências legais no regime de compensação de jornadas, vejamos:

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, *não implica* a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, *sendo devido apenas o respectivo adicional*.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas (grifos nossos)

Segundo Martinez (2018, p. 77), o legislador teria seguido em parte o entendimento previsto na Súmula 85, IV do TST, que previa que seriam consideradas extraordinárias apenas as horas que excedessem a carga semanal ajustada. As horas que excedessem o limite diário, entretanto, seriam entendidas como pagas, restando apenas o débito correspondente ao adicional. Para o autor, o ideal apesar de não corresponder à realidade, seria a utilização do sistema comum de pagamento de horas suplementares, extinguindo-se por completo o regime de compensação de horários.

O art. 59, em seus parágrafos, dispensou a exigência de acordos individuais escritos para a prorrogação de jornada e introduziu o que a reforma chamou de "banco de horas". Por meio desse instituto foi possibilitado ao empregador, via acordo tácito ou escrito, que compensasse as jornadas em tempo de descanso e não em pagamento de horas extras. Assim sendo, desde que a folga seja dada dentro de um período de seis meses (Art. 59, § 5º), poderá o empregador estabelecer regime de compensação de jornadas. Entretanto, caso a folga seja dada dentro do período de um ano deve, obrigatoriamente, ser estabelecido em acordo ou convenção coletiva (Art. 59, § 2º) e nesse caso, a soma das jornadas semanais de trabalho não pode ultrapassar o limite máximo de dez horas diárias (Art. 59, §6º).

Em relação ao trabalho em regime de tempo parcial que já era incluído no Art. 58-A da CLT, por meio da Medida Provisória nº 2.164-41 de 2001, as mudanças se ativeram mais no detalhamento do regime que os parágrafos trouxeram ao sistema de jornadas. A Lei 13.467/2017 passou a prever duas possibilidades ao

empregador: a primeira de duração de jornada não excedente à vinte e seis horas semanais, com possibilidade de até seis horas extras; a segunda com duração de jornada de trinta horas semanais e nesse caso, sem a possibilidade de exigir horas extras ao empregado. Dessa forma, além de tirar o caráter excepcional do sistema, terá como atrativo a redução dos gastos nas folhas de pagamento dos empregados, vez que na hipótese de jornada reduzida inferior à previsão constitucional (oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais), será lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado, nos moldes da OJ 358, I, da SDI-1 do TST.

Como podemos observar, as alterações legislativas relativas às mudanças de jornadas conferem ao empregador um leque maior de possibilidades para que este escolha o tipo de jornada que melhor se amolde à sua empresa. Mesmo que isso signifique optar por jornadas exaustivas e que possam aumentar significativamente os riscos de acidentes de trabalho, bem como de ferir a integridade física e psíquica do trabalhador.

Todavia, sabemos que essas mudanças afetam indiretamente as mulheres que se submetem a dupla jornada de trabalho. Em pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), publicada em 26 de abril de 2019 através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), demonstrou que a taxa de ocupação de afazeres domésticos, mesmo havendo uma diminuição comparada com 2017, ainda é ocupada majoritariamente por mulheres. A pesquisa ainda nos mostra que se somadas as jornadas de trabalho, mais os afazeres domésticos e os cuidados pessoais, que se denomina de dupla jornada, constata-se que as mulheres trabalham em média 3,1 horas a mais que os homens, ou seja, elas somam 53,3 horas semanais de trabalho, enquanto os homens atingem a margem de 50,2 horas semanais.

Não raro as mudanças serem prejudiciais a ambos os gêneros, é fato que esse cenário será ainda pior para as mulheres. As novas alterações dificultam ainda mais sua inserção no mercado de trabalho, aliado, é claro, à remuneração mais baixa se comparada aos homens. Além do mais as mulheres serão submetidas a jornadas exaustivas que além de ir em desconformidade às normas de segurança e saúde, prejudicarão sua socialização e integração familiar.

Conclusão

No decorrer desse estudo buscou-se trazer à baila um breve apanhado do processo histórico-evolutivo do Direito do Trabalho. Tentou-se elucidar as

principais alterações legislativas nos últimos anos, dando ênfase na Lei 13.467/2017, que visivelmente transformou o cenário trabalhista feminino, sobretudo no que diz respeito às normas de proteção à mulher.

É notório o fato de que a simples positivação dos direitos trabalhistas às mulheres, como regra, não assegura sua real efetivação nas relações concretas de trabalho, podem até mesmo serem violadas. É o que foi verificado no decorrer deste trabalho, tendo em vista que parte destas normas supostamente protecionista se limitam ao campo teórico apenas.

Nessa perspectiva, proteger o sexo feminino dando um tratamento diferenciado é imprescindível para que injustiças e arbitrariedades sejam extintas de fato do mercado de trabalho, assim como, que os direitos sociais assegurados às mulheres e que estão previstos na Constituição da República possam ser efetivados. Mas, sobretudo, que se entenda definitivamente que a concretização da igualdade necessita de um olhar límpido às diferenças, precipuamente no que se refere às questões de gênero.

A mudança trazida pela nova lei trabalhista veio para reforçar isso, uma vez que ao criar e revogar normas tão caras ao gênero feminino, colocou em xeque alguns direitos e precarizou garantias constitucionais que estas já possuíam. No entanto, ressalta-se que a luta para a consolidação de direito trabalhistas da mulher não deve ser romantizada, sob pena deste ciclo discriminatório não ter fim. Tais obstáculos impostos por uma sociedade culturalmente discriminatória e por um legislador reformista retrógrado, não pode ter o condão de solapar todo um processo histórico de luta pela igualdade nas relações de trabalho.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 219.

BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938 Distrito Federal**. Item 85. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5447065>. Acesso em: 31 de maio de 2020.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (DE 16 DE JULHO DE 1934)**. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e

o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Rio de Janeiro (DF): 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm , acesso em 14/10/2020.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Brasília (DF): 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm , acesso em 14/10/2020.

BRASIL. Decreto Nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Rio de Janeiro (DF): 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Regula%20as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20do%20trabalho,Art> , acesso em 14/10/2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 de maio de 2020.

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 nº 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. Brasília (DF): 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm . Acesso em: 14/10/2020.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm . Acesso em: 31 de maio de 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 31 de maio de 2020.

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. Brasília (DF): 2017b. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm#:~:text=MEDIDA%20PROVIS%3%93RIA%20N%C2%BA%20808%2C%20DE%2014%20DE%20NOVEMBRO%20DE%202017.&text=Altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,Art., acesso em 14/10/2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 12ª Ed. São Paulo: Editora Método, 2016, p. 545.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.18º ed.** São Paulo: Editora LTDA, 2019.

IBGE. **Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais aos homens.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-aos-homens>. Acesso em: 31 de maio de 2020.

KLOSS, Larissa Renata. **A especial tutela jurídica do trabalho da mulher e seus reflexos na empresa empregadora brasileira.** Disponível na internet: <https://docplayer.com.br/68480595-Centro-universitario-curitiba-programa-de-pos-graduacao-stricto-sensu-mestrado-em-direito-larissa-renata-kloss.html>.

LIMA, Karine de Mendonça. **A “modernização da legislação trabalhista, o retrocesso das normas de proteção ao trabalho da mulher e a permanente luta pelos direitos das trabalhadoras.** Disponível em: <file:///C:/Users/eveli/OneDrive/Documents/TCC/artigo%20karine%202.pdf>. Acesso em: 31 de maio de 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista- entenda o que mudou: CLT comparada e comentada.** São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 32ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016, p. 896 e 897.

NASCIMENTO, Mascaró Amauri. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo, 2010, p. 32.

SILVA, Jéssica Lourenço Barbosa da. **A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista.** Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-da-mulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 31 de maio de 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Recurso Extraordinário 658.312 Santa Catarina.** Disponível em:

<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7708619>.

Acesso em: 31 de maio de 2020.

TOLENTINO, Ana Luiza. **A revogação do artigo 384 da consolidação das leis do trabalho pela lei nº 13.467/2017 e seus impactos no Direito do Trabalho da mulher.** Disponível em:

<https://analuzatolentino.jusbrasil.com.br/artigos/649107048/a-revogacao-do-artigo-384-da-consolidacao-das-leis-do-trabalho-pela-lei-n-13467-2017-e-seus-impactos-no-direito-do-trabalho-da-mulher>.

Acesso em: 31 de maio de 2020.

SOBRE AS AUTORAS:

Karine Cordazzo

Mestre em Fronteiras e Direitos Humanos pela Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). Diplomada em Saber Penal y Criminología pela Asociación Latinoamericana de Derecho Penal y Criminología (ALPEC). Atua como docente do curso de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) e como docente de Direito Penal e Direito Processual Penal no Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN), onde integra o quadro docente da Pós-Graduação Lato Sensu em Direito Público.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-3465-0792>

E-mail: karine.cordazzo@hotmail.com

Evelin Antoniassi Pereira

Discente no curso de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS).

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1853-5420>

E-mail: evelinantoniassi2015@outlook.com

Submetido em: 13/06/2020

Aprovado em: 28/09/2020



Esta obra está licenciada com uma Licença
[Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)