

CESREI – FACULDADE REINALDO RAMOS

OTONIEL BARBOSA DE AGUIAR

**O CONTRATO DE TRABALHO E O DIREITO
DO TRABALHO DA MULHER**

CAMPINA GRANDE – PB

2017

OTONIEL BARBOSA DE AGUIAR

O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

Trabalho Monográfico apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Faculdade Reinaldo Ramos – FARR, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Dr. Rodrigo Araújo Reul
Professor Orientador

CAMPINA GRANDE – PB

2017

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DA CESREI

A282c Aguiar, Otoniel Barbosa de.
O contrato de trabalho e o direito do trabalho da mulher / Otoniel
Barbosa de Aguiar. – Campina Grande, 2017.
49 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-
FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2017.
"Orientação: Prof. Esp. Rodrigo de Araújo Reul".

1. Direito do Trabalho. 2. Contrato de Trabalho - Mulher - Direitos.
3. Mulher – Direito à Igualdade I. Reul, Rodrigo de Araújo. II. Título.

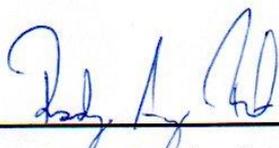
CDU 349.2(043)

OTONIEL BARBOSA DE AGUIAR

O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

Aprovada em: 05 de JUNHO de 2017.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Rodrigo Araújo Reul

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(Orientador)



Prof. Esp. Jardon Souza Maia

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(1º Examinador)

Renata M. B. Brasileiro Sobral

Profa. Esp. Renata Maria Brasileiro Sobral

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(2º Examinador)

Dedicatória

Dedico este trabalho aos meus pais Severino Aguiar da Costa e Maristela Barbosa da Costa, com todo meu amor e gratidão pelo esforço e dedicação na minha formação ao longo da minha vida.

Obrigado meus irmãos e sobrinhos, que nos momentos de minha ausência dedicados ao estudo superior, sempre fizeram entender que o futuro é feito a partir da constante dedicação .

Agradecimentos

Agradeço aos meus colegas, amigos especiais, meus professores e minha família por terem ajudado na construção do meu desenvolvimento intelectual no processo desse trabalho. Agradeço ao Professor Orientador Rodrigo Reul, pela paciente e dedicada orientação, pela competência e amizade. Aos professores e colaboradores da faculdade Cesrei faculdade, componentes da banca examinadora, pelas importantes observações apresentadas.

Finalmente, àquelas pessoas que de alguma maneira contribuíram para a realização desta monografia.

“Não confunda derrotas com fracasso nem vitórias com sucesso. Na vida de um campeão sempre haverá algumas derrotas, assim como na vida de um perdedor sempre haverá vitórias. A diferença é que, enquanto os campeões crescem nas derrotas, os perdedores se acomodam nas vitórias.”

(Roberto Shinyashiki)

RESUMO

Este trabalho foi produzido com o objetivo entender o porque da proteção em maior escala ao direito das mulheres, uma vez que a Constituição Federal Brasileira prima pela igualdade de direitos entre os cidadãos, independentemente de sexo ou gênero. A metodologia envolveu uma revisão Bibliográfica e também uma Pesquisa Jurisprudencial, para conhecer como está o entendimento dos tribunais brasileiros. Utilizando o método dedutivo, a presente monografia estudou o Direito enquanto Lei Positivada, alinhando-se às mudanças que ocorrem na sociedade contemporânea. Num primeiro momento fala-se um pouco sobre a parte histórica do direito do trabalho, bem como dos modelos de contratos inerentes à seara trabalhista, apresentando na sequência, as ideias principais sobre a pesquisa dos direitos do trabalho da mulher, trazendo bases conceituais dos direitos femininos na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, assim como na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB, fazendo uma correlação destes com o princípio da dignidade da pessoa humana para chegar ao cerne central da pesquisa que está norteado no direito do trabalho da mulher e o seu “protecionismo necessário”.

Palavras Chave: Direito da Mulher; Proteção; Direito à igualdade.

Abstract

This work was produced with the objective of understanding the reason for the greater protection of women's rights, since the Brazilian Federal Constitution emphasizes equality of rights among citizens, regardless of gender. The methodology involved a Bibliographic review and also a Jurisprudential Survey, to know how is the understanding of the Brazilian courts. Using the deductive method, the present monograph studied Law as a Positivated Law, aligning itself with the changes that occur in contemporary society. In the first place, we talk about the historical part of labor law, as well as the models of contracts inherent to the labor sector, and then present the main ideas about the research of women's labor rights, bringing conceptual bases of the rights In the Consolidation of Labor Laws - CLT, as well as in the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988 - CRFB, making a correlation of these with the principle of the dignity of the human person to reach the central core of the research that is based on the labor law of the Women and their "necessary protectionism".

Keywords: Women's Law; Protection; Right to equality.

LISTA DE ABREVIATURAS

ADCT	– Atos das Disposições Constitucionais Transitórias
Art.	– Artigo
CC	– Código Civil
CLT	– Consolidação das Leis Trabalhistas
CP	– Código Penal
CPC	– Código de Processo Civil
CRFB	– Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
Des.	– Desembargador(a)
INSS	– Instituto Nacional do Seguro Social
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
ONU	– Organização das Nações Unidas
TRT	– Tribunal Regional do Trabalho
TST	– Tribunal Superior do Trabalho

Sumário

INTRODUÇÃO	12
CAPITULO I	17
1.1 BREVES DISPOSIÇÕES GERAIS	17
1.1.1 Origens do Direito do Trabalho	17
1.1.2 Era da Revolução Industrial	18
1.1.3 Breve Evolução do Direito da Mulher	20
1.1.4 Os Primeiros Passos no Brasil	21
1.2 DO CONTRATO DE TRABALHO	22
1.2.1 Conceito	22
1.2.2 Requisitos de Validade do Contrato de Trabalho	24
1.2.3 Características do Direito do Trabalho	25
1.2.3.1 Contrato Sinalagmático ou Bilateral	25
1.2.3.2 Contrato Consensual	26
1.2.3.3 Contrato Sucessivo	27
1.2.3.4 Contrato Oneroso	28
1.2.3.5 Contrato Comutativo	28
1.2.3.6 Contrato Personalíssimo	29
CAPITULO II	31
2.1 CLASSIFICAÇÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO	31
2.1.1 Contrato Por Prazo Determinado	31
2.1.2 Estabilidade do Contrato a Prazo Determinado	32
2.1.3 Contrato Por Tempo Indeterminado	33
2.1.4 Efeito do Contrato Por Tempo Determinado	34
CAPITULO III	36
3.1 DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER	36
3.2 DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	48
APÊNDICES	50

INTRODUÇÃO

O mundo vem sofrendo mudanças culturais ao longo da linha do tempo! Nesse paradigma de mudanças o direito vem buscando cada vez mais tutelar e proteger a mulher enquanto ser humano mais frágil nas suas relações pessoais e jurídicas. Discutem-se, na sociedade, questões de cunho político, social, sociocultural, sociológicas, psicológicas, etc., que levam à discussão e ao entendimento de que a mulher necessita de uma proteção melhor da lei para se sentir mais amparada legalmente perante as leis já existentes e positivadas para a sociedade em geral.

Mas será que esse amparo é realmente necessário, uma vez que a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) assegura a todos o Princípio da Igualdade?

Será que as leis já existentes não asseguram o direito às mulheres da tutela do Poder Judiciário, já que foram legisladas para aplicação *erga omnes* (para todos)?

No contexto atual da sociedade brasileira, as pessoas convivem com mudanças diárias de pensamentos e comportamentos e, neste sentido, mais especificamente falando, as questões que envolvem o direito das mulheres, de uma forma modernizada, estão seguindo um novo modelo mental de conceito axiológico, entenda-se que o direito está criando uma legislação paralela específica ao indivíduo do gênero feminino, o que está levando esses indivíduos, inclusive, a optarem, por vezes, pelo uso de legislações tão específicas de forma que se vem esquecer que existe uma norma de conduta aplicável a todas as pessoas da sociedade em comum.

Nesta variante de pensamento é que segue este trabalho de pesquisa. Busca-se entender o porquê de se criarem tantas normas para o indivíduo do gênero feminino, quando na verdade seria possível apenas atualizar a legislação já existente, adequando-as melhor para uma aplicabilidade mais efetiva às pessoas do sexo feminino?

Logo, entra em pauta o direito do trabalho da mulher, onde a discussão em tela vem abordar questões e situações de direitos inerentes a esses indivíduos do gênero feminino na seara trabalhista, sendo esse o foco da pesquisa, ou seja, o pro-

blema central a ser debatido por esta obra monográfica, uma vez que se deve levar em conta o princípio constitucional da isonomia.

Esta pesquisa mostra-se relevante, pois pretende analisar e entender a necessidade ou não da elaboração de leis específicas para as mulheres, dado o reconhecimento do perfil legal já positivado nas normas trabalhistas em vigência no país.

Logo, observando os preceitos da norma civil aos anseios da sociedade moderna, através da análise dos artigos da Lei 10.406/2002 – Código Civil (CC), bem como dos dispositivos normatizados na Lei Nº 13.105, de 16 de Março de 2015, Código de Processo Civil (CPC) em conjunto com o arcabouço jurídico da CLT, mostra-se de forma clara o protecionismo ao direito feminino, em seu gênero, enquanto pessoas e cidadãs detentoras de direitos e obrigações.

Aqui abordam-se questões dos direitos pertencentes aos indivíduos do sexo feminino, provocando uma discussão sobre a necessidade desse protecionismo legal, às vezes exagerado e por outras vezes necessário, de modo que ao passar por esse processo de debate surge a resposta à discussão, dada pela própria legislação trabalhista.

A ideia é entender através do estudo em tela e trazer a resposta à sociedade, se a norma utilizada e aplicada às mulheres não poderia ser a mesma já utilizada aos seres do sexo masculino.

Sabendo-se que as leis brasileiras estão, de certa forma, atendendo aos anseios de seus cidadãos, deve-se sempre manter vigilância e, tal bojo normativo precisa sempre se adequar às mudanças culturais que emergem com o passar dos anos... ao longo da linha do tempo.

Nesse contexto de mudança surgem questões pessoais, inerentes a cada indivíduo e/ou a cada gênero em separado, e que merecem a tutela do Estado, visando a promoção do bem-estar dos cidadãos em seus relacionamentos e relações pessoais e interpessoais.

Assim, surge um problema a ser resolvido, qual seja, entender se essas mutações sociais e culturais aliadas ao desejo de encontrar o bem-estar individual podem ser resolvidas por uma legislação una ou se há necessidade de apartação de dispositivos dada a dificuldade de aplicação a cada gênero de forma individualizada e, assim, cabe ao Poder Judiciário alinhar suas decisões a cada caso concreto, trazendo a resposta merecida ao cidadão.

A título de Objetivo Geral a proposta deste trabalho acadêmico é estudar e buscar entender os Direitos que cabem às mulheres, correlacionando-os com a lei positivada para todos, erga omnes, assim abrangidos também pelos cidadãos do sexo masculino, em uma análise de correlação e sob uma visão holística dos direitos que cabem aos seres humanos em geral e dessa forma, chegar a um entendimento se realmente há a necessidade da criação de leis em separado para o direito do trabalho da mulher.

De forma específica, busca-se discutir o Direito abstrato inerente às cidadãs empregadas, submissas ao regimento da CLT, e em observância aos preceitos legais à luz da Constituição Federal, com fins a formar um entendimento teórico sobre o tema dos direitos do trabalho da mulher, entendendo se há a necessidade do protecionismo Jurídico por parte do Estado.

De igual forma, há a proposta de Identificar se ante as mudanças culturais da sociedade hodierna à luz do Direito Civil brasileiro, ainda existe essa necessidade de uma maior proteção das leis ao direito do trabalho das mulheres, uma vez que se busca a cada dia mais pelo Princípio Constitucional da Igualdade entre as pessoas.

A pesquisa ainda visa contribuir para uma discussão balizada no ordenamento jurídico, a exemplo de jurisprudências atualizadas e, para futuras pesquisas na área específica.

Estudando as hipóteses para o tema tem-se que é verdade que, doutrinariamente, opera-se o entendimento de que a partir do exercício do conjunto dos direitos a que faz jus uma pessoa, se pode chegar ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Assim, se pode observar que o indivíduo vai concretizar os seus direitos, realizando de modo amplo os seus desejos de bem-estar, quando tiver a tutela jurisdicional do Estado a seu favor.

Nesse sentido, entende-se que ao criar normas específicas para as mulheres o Estado está realmente formando uma redoma de proteção ao gênero feminino, por várias razões plausíveis, dentre elas, a proteção à maternidade e a promoção do Direito à isonomia, tornando iguais os desiguais na medida de suas desigualdades.

De forma a trazer a Justificativa para esta obra e procurando responder à questão indagada na problematização desta pesquisa, chegou-se a outro questionamento. Qual a importância dessa problematização, desses questionamentos, na vida dos cidadãos?

Buscando uma solução plausível para a discussão sobre o tema em apreço, necessário se faz promover uma pesquisa bibliográfica na doutrina e outra nas jurisprudências dos tribunais brasileiros para entender como restará a aplicabilidade das normas jurídicas em detrimento do bem-estar da mulher em seu ambiente de trabalho.

Destarte, deve o pesquisador identificar como os aplicadores da lei estão restando esse repertório jurídico de normas direcionadas à proteção dos direitos do cidadão, visando, de certa forma, contribuir para a construção de novos modelos de conjuntos normativos que possam ser aplicados à sociedade moderna.

Assim, tentando responder à pergunta chave desta obra, ou seja, se é possível a utilização de uma legislação una ou se há necessidade de separação de normas para as mulheres é que surgiu a ideia da produção desta monografia, uma vez que entra em pauta a ideia de Igualdade de Direitos.

Quanto aos métodos da pesquisa a mesma será dividida em duas partes: a primeira “dedutiva”, pois o método dedutivo de acordo com a aceitação axiológica da palavra é o que parte da ideia do geral e desce ao particular. Decorre de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões lógicas, como no caso do estudo das leis, que são tidas como verdadeiras e devem ser aplicadas a todos os homens, com efeito *erga omnes* (para todos) e, a segunda “indutiva”, dado que parte do particular e observa a generalização, tal qual o produto final do trabalho de coleta de dados pela leitura bibliográfica e jurisprudencial. Na forma do raciocínio indutivo, a generalização não deve ser buscada logo no início da pesquisa, mas deve ser constatada a partir da observação de casos concretos que sirvam e sejam suficientes elementos confirmadores dessa realidade, a exemplo do estudo das jurisprudências, aqui estudadas, analisando-as à luz do ordenamento jurídico maior, qual seja: a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB).

Quanto às técnicas, a pesquisa, de acordo com a natureza é básica, de modo que tem o objetivo de gerar ideias e conhecimentos novos, que serão úteis para o avanço da ciência, porém, tais conhecimentos, mesmo que sejam amplamente discutidos, não têm aplicação prática prevista.

De outro modo, quanto à abordagem será qualitativa, já que tem relação com o aprofundamento do tema e, dada a análise de como ele será compreendido pelas

pessoas, sem se importar com relações e métodos baseados em números e/ou cálculos.

Com relação aos objetivos, será exploratória, pois se busca constatar algo sobre um determinado fenômeno, buscando se familiarizar com o fenômeno estudado para tentar compreendê-lo com maior precisão e, na visão de Gil (2002, p. 41) “seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado. Na maioria dos casos, essas pesquisas envolvem: (a) levantamento bibliográfico”.

Por fim, quanto aos procedimentos técnicos a mesma será Bibliográfica e Jurisprudencial, vez que para se chegar ao entendimento mínimo necessário à compreensão dos temas em análise, há a necessidade de uma revisão na literatura e doutrina já existentes, assim como, de igual forma, o estudo de jurisprudências atualizadas, que são buscadas nos tribunais brasileiros através de decisões colegiadas.

CAPITULO I

1.1 BREVES DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1.1 Origens do Direito do Trabalho

A origem do Direito do Trabalho tem em seus fundamentos constitutivos a ideia de que, as atividades de trabalho foram desenvolvidas desde os primórdios da humanidade em um período remoto da história, onde o homem assumia para si a responsabilidade de sustento próprio.

Essa ideia originária sobre o direito do trabalho como tal, é conceituada doutrinariamente de forma clara e objetiva nas palavras de (FREDIANI, 2011, p. 1):

O direito, seja qual for o ramo que se estude, é produto da evolução e cultura de um povo, sendo sua formação e transformação influenciadas por fatores diversos, como sociais, políticos e econômicos. Necessária é também a lembrança de que o direito constitui um sistema de institutos, princípios e normas destinado a disciplinar a vida em sociedade. No caso específico do Direito do Trabalho, o ponto central situa-se na relação de emprego. Impossível, assim, seria o estudo da evolução do Direito do Trabalho sem a análise, ainda que sucinta, sobre a evolução do próprio trabalho desde a antiguidade até os dias atuais.

Na idade antiga, no período pré-industrial, predominou-se a escravidão, que se caracterizava pela ausência de direitos para o povo dessa época, onde os Romanos tinham domínio e total propriedade sobre seus escravos, visto estes como coisas e como objetos de troca.

Com o passar dos tempos, sabendo que o Direito do Trabalho não poderia surgir sobre um regime escravocrata, houve uma migração posterior para a chamada servidão. Conhecida também como época do feudalismo, onde sua economia predominante era o sistema agrário, visto que já se abolia a visão de escravos, prevalecendo o entendimento em que o servo apesar de seu estado de extrema pobreza já era visto como 'pessoa' entre o meio social.

Nos meados do século XI e XII a Europa estava em fase de transformação, conhecida como o surgimento da burguesia, momento este em que o feudalismo já se encontrava enfraquecido devido ao desenvolvimento dos burgueses com suas

atividades comerciais voltadas para as grandes feiras, chamadas de corporações de ofício e denominadas de associações artesanais, com um objetivo que era a produção para comércio.

1.1.2 Era da Revolução Industrial

Com o passar dos tempos, a crise do sistema artesanal se intensificou com o surgimento da Revolução Industrial, fortalecendo então a ideia de individualismo, que representou um marco histórico no mundo e nas relações de trabalho.

E sobre esse prisma histórico que representa essas relações ao período acima explanado, discorre em sua obra, (DELGADO, 2016, p. 91)

O elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria, entretanto, séculos após a crescente destruição das relações servis. De fato, apenas já no período da *Revolução Industrial* é que esse trabalhador seria conectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios e seu titular) e subordinação. Trabalhador separado dos meios de produção (portando juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos ---- eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos.

Na Revolução Francesa, o liberalismo já predominava o capital, pois o Estado não intervia diretamente nas relações trabalhistas dessa época e quem determinava a forma de trabalho para com o povo, eram os donos dos meios de produção.

Representados pelos seus manifestos no ano de 1948 que foi o tempo em que a história do Direito do Trabalho passou a ser vista com sua total compreensão socialista, KARL MARX e ENGELS que assim já entendiam (MARX, 1988, P 204):

O processo de trabalho, quando ocorre como processo de consumo de força de trabalho pelo capitalista, apresenta dois fenômenos característicos. O trabalhador trabalha sobre o controle capitalista, a quem pertence seu trabalho. O capitalista cuida em que o trabalho se realize de maneira apropriada e em que se apliquem adequadamente os meios de produção, não se desperdiçando matéria-prima e poupando-o o instrumento de trabalho, de modo que só se gaste deles o que for imprescindível a execução do trabalho. Além disso, o produto é propriedade do capitalista, não do produtor imediato “trabalhador”.

O Estado novo que presenciava o surgimento das novas ideologias passou de Estado Liberal para um Estado Social. Modificado pela Revolução Industrial, momento esse em que, o trabalhador começa a trabalhar em troca de salários e era

reconhecido como a parte mais frágil nesta relação (trabalhista), visto que não era proprietário das máquinas e não tinha tempo sequer para dormir, trabalhava ao lado de toda família e, em muitos casos, ao lado da própria esposa. Nesta ótica, tinha uma péssima remuneração para seu serviço, dentre outros tantos problemas como o descaso do patrão com a saúde e a qualidade de vida do trabalhador, uma visão nem um pouco humanitária do tomador de serviços.

Perante as consequências que a sociedade da época passava, devido a desigualdade social em relação Empregado e Empregador, o Estado tinha como sua competência a de proporcionar uma proteção ao trabalhador. Para isso, foi necessário criar reivindicações dos trabalhadores, por meio de um movimento que ficou conhecido como o Cartismo, com o objetivo de regularizar por meio de leis o direito do trabalhador através de ‘cartas’, pois no capitalismo o trabalho passou a ser visto como necessário para o crescimento econômico.

Segundo entendimento doutrinário no que diz respeito à evolução no Direito do Trabalho, preleciona (DELGADO, 2016, p. 87):

O direito do trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. A existência de tal ramo especializado do direito supõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa e conjugada, com o advento e evolução capitalista.

Cumprе salientar que, nessa época, pouco se distinguia o trabalhador, ou seja, o cedente da mão-de-obra pelo seu gênero, qual fosse homem ou mulher, criança, adolescente ou adulto. Para os senhores e donos do capital apenas importava que seus trabalhadores produzissem cada vez mais e com mais eficácia e produtividade, pouco se importando com a qualidade de vida de seus trabalhadores ou com as especificidades inerentes a cada ser humano, tais como as necessidades femininas no ambiente de trabalho, estivesse esta gestante ou não, saudável ou não.

Pertinente lembrar que apesar das iguais condições de trabalho a remuneração paga às mulheres e crianças era menor que a dos homens adultos.

Surgem, dessa forma, com a evolução do capitalismo, as primeiras ideias de criar normas que viessem a proteger, por exemplo, a maternidade, a gestante e seu estado gestacional, ou seja, a mulher.

1.1.3 Breve Evolução do Direito da Mulher

A mulher sempre foi motivo de destaque nas contribuições laborais familiares e sociais, desde a mais remota antiguidade, como nas tarefas de provimento da subsistência e, especificadamente, nos afazeres domésticos, cuidando e amparando seus filhos, assim como dando subsídios emocionais aos seus maridos, em atividades econômicas, seja no campo, seja na cidade.

Na antiga Roma, as mulheres operavam na confecção de trajes para o exército. Uma das manufaturas mais famosas foi a das Gálias. Estas trabalhadoras eram chamadas de Servas do Fisco. Neste mesmo sentido, Martins (2012) observa que, nessa mesma época, o trabalho era visto como um castigo pessoal, logo, os nobres não exerciam atividades laborativas.

Na Idade Média, ainda prevaleceu essa estrutura patriarcal, com o trabalho da mulher sendo realizado no recinto dos próprios lares ou em pequenas unidades de produção, de cunho geralmente artesanal. Para tanto, Nascimento (2011) traz a ideia de que a imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que constituíam mão-de-obra mais barata, deixa claro a indignidade das condições do trabalho impostas pelo empregador.

O direito do trabalho se desenvolveu com o surgimento da sociedade industrial e do trabalho assalariado. Nesta época a mulher já era utilizada como mão-de-obra barata, principalmente para atuar na operação de máquinas, porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens apesar de desempenharem os mesmos serviços destes e aceitarem jornadas de 14 (quatorze) a 16 (dezesesseis) horas por dia em condições prejudiciais à saúde, só para manter seu emprego.

Segundo entendimento doutrinário no que diz respeito à evolução do trabalho da mulher, preleciona Nascimento (2011, p.43):

[...] a liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições, Os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, estabelecer o número de horas que cabia aos empregados cumprir. Não havia distinção entre adulto, menores e mulheres ou mesmo entre tipos de atividade, penosa ou não.

Desta forma, dada a constante evolução das sociedades, com o passar dos anos algumas mulheres foram se destacando na luta por direitos iguais aos dos homens e, conseqüentemente, por uma mais efetiva e extensiva participação nos diversos campos das camadas sociais, principalmente no que tange à igualdade nas mais diversas áreas de trabalho, assim como igualdade nas condições de trabalho e isonomia salarial, uma vez que para prestar o mesmo trabalho exige-se igual tratamento remuneratório.

1.1.4 Os Primeiros Passos no Brasil

Decretada em 1º de maio de 1943, a Lei nº 5.452 ficou conhecida como Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e entrou em vigor em novembro daquele ano consolidando a matéria existente na época, embora o nome reverenciasse a obra legislativa anterior à consolidação, a CLT, na verdade alterou e ampliou a legislação existente no Brasil, pois reuniu as normas já existentes em um só diploma.

A Lei nº 4.121/62 que trouxe o Estatuto da Mulher Casada, idealizando o primeiro marco histórico da liberação da mulher no Brasil, tem como base o mérito de abolir a incapacidade feminina, revogando atos e normas discriminadoras. Tal dispositivo reservou o princípio do livre exercício da profissão da mulher, permitindo à mesma ingresso livre no mercado de trabalho, tornando-a qualificadamente produtiva e aprimorando a relevância da mulher nas relações sociais de poder no interior da família.

As maiores conquistas ocorreram com o advento da CRFB de 1988, como previsto no art. 7º, inciso XVIII da carta maior, sendo esta a que lançou, no bojo de seus artigos, uma nova ideia de igualdade entre homens e mulheres. No campo do trabalho, a vitória feminina em busca de igualdade começou com a derrubada da proibição do trabalho noturno da mulher e com o aumento da licença maternidade pelo art. 1º da Lei 10.421 de 15 de abril de 2002, que alterou substancialmente o art. 392 da CLT, onde antes o direito a tal licença era de 12 semanas e agora passava para 120 dias.

No entanto, Correia (2016, p. 119), sobre a análise em comento, esclarece o tema da seguinte forma:

A licença-maternidade já era garantida às empregadas domésticas antes mesmo da promulgação da EC 72/2013, que ampliou os direitos constitucionais assegurados aos empregados domésticos. A nova legislação, no entanto, estabeleceu de forma clara que as domésticas terão os mesmos direitos referentes à licença-maternidade que possuem as empregadas regidas pela CLT, inclusive o prazo de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário.

Seguindo essa mesma linha do pensamento do legislador constitucional, não se pode esquecer do inciso XIII do artigo 5º da CRFB de 1988, que prescreve o seguinte texto: “livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. O inciso em epígrafe dá a visão implícita do princípio da liberdade no campo de trabalho, ou seja, a expressão ‘qualquer trabalho’, em igual condição, mas é importante que se frise que a preocupação do legislador constituinte incidiu muito mais na questão familiar do que propriamente na mulher trabalhadora, tanto é verdade essa preocupação com a família que o homem também recebeu o direito à licença paternidade. Desta feita, o acesso ao emprego privado como aos cargos, funções e empregos públicos há de ser igual para homens e mulheres que demonstrem igualdade de condições.

1.2 DO CONTRATO DE TRABALHO

1.2.1 Conceito

Para entender o que é o contrato de trabalho, citamos para o determinado fim, o Art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), que expressa: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

A respeito da importância do contrato individual de trabalho, aduz MENDONÇA (2015, p. 212):

O problema dessa teoria é que se vale de um instituto de direito individual (o contrato individual de trabalho, previsto no direito individual do trabalho) para efeitos coletivos, tornando certas questões insuperáveis. Os institutos de

direito do trabalho são concebidos para um contrato individual e são incompatíveis com uma concepção coletiva.

Destarte, este é um contrato onde compõe duas figuras que firmam um acordo entre si, o primeiro chamado de empregador, comprometendo-se a dar um *quantum* financeiro, e o segundo empregado, que submete sua mão-de-obra às ordens do primeiro. Segundo ensina Martins, o mesmo cita o conceito de Octavio Bueno Magano (apud Martins, 2008: p. 79) que vale ser lembrado, onde o mesmo conceitua o contrato de trabalho como “o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob direção de qualquer das últimas”.

Relação essa que se caracteriza pela existência da hierarquia para a realidade social. O próprio Martins (2012) conceitua contrato de trabalho como um pacto de atividade, com continuidade na prestação dos serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a prestação. Há um acordo de vontades Martins (2012). Conforme o entendimento de contrato de trabalho, que decorre de um acordo entre as partes ou até resulte de uma prestação de serviço, a sua formalidade poderá ser pactuada por escrito ou oralmente, mas desde que configurados os elementos que o identifiquem. Essencialmente sem dúvida, o contrato é um dos mais importantes institutos jurídicos, sendo esse, a ferramenta sólida para as principais relações humanas.

Para melhor esclarecimento da relação empregatícia torna-se necessário correlacionar contrato individual de trabalho às definições de empregado e empregador, logo, assim reza a CLT:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 2012, p.696)

1.2.2 Requisitos de Validade do Contrato de Trabalho

Em se tratando da veracidade dos elementos aplicáveis ao contrato de trabalho, é de grande importância mencionar a forma que se pode dividir doutrinariamente o mesmo, para que haja a sua eficácia sobre a aplicabilidade a termo do contrato. Neste liame, os contratos podem ser divididos em: essenciais, naturais e acidentais. Afirmando como elementos essenciais do contrato de trabalho, Delgado (2016) assevera que “são imprescindíveis à formação da figura jurídica contratual”.

Como base esclarecedora ao tema falado, leciona também em sua obra CORREIA (2016, p. 334):

A CLT não menciona os elementos do contrato de trabalho, havendo necessidade de aplicação subsidiária do Código Civil, conforme previsto no art. 8º da CLT. De acordo com o art. 104 do Código Civil, para a celebração do contrato são necessários os seguintes elementos.

Estes elementos dividem-se em: agente capaz, objeto lícito e forma prescrita e não defesa em lei.

Sendo decorrente do contrato de trabalho, a capacidade do empregado está prevista no art. 7º, XXXIII, da CRFB e o art. 402 da CLT, que aduz serem aos 18 anos que o empregado atinge a capacidade plena para o exercício de qualquer atividade.

E sobre a incapacidade relativa, é sabido que ocorre entre os maiores de 16 e menores de 18 anos, tendo esses, autorizações para o exercício laboral do trabalho, exceto nas atividades insalubres, no horário noturno e nas formas que lhe trazem perigo. Se enquadrando também, a termo da incapacidade relativa, o maior de 14 e menor de 16 anos, nos contratos de aprendizagem, sendo absolutamente incapaz o menor de 14 anos, para todo e qualquer trabalho, nos termos da CLT.

Note-se, contudo, que a Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, conhecida popularmente como Código Civil (CC), sofreu alterações substanciais em seus arts. 3º e 4º, que disciplinam a capacidade civil humana, através da Lei 13.146, de 06 de julho de 2015, que dispõe sobre normas específicas às Pessoas com Deficiência, mas que em nada vem a alterar o conceito de incapacidade e capacidade relativa quando o assunto é o direito do trabalho através dos regimentos normativos da CLT.

Em se falando do objeto lícito para se formular o contrato de trabalho, torna-se necessário que nas prestações de serviços não envolvam o ilícito penal. Dada pela orientação jurisprudencial do TST:

(TST – Orientação Jurisprudencial SDI-1 nº - 199 JOGO DO BICHO. Nulidade Objeto Ilícito). É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

Some-se a esse rol de elementos, a forma prescrita e não defesa em lei, vigorando que, não há uma formalidade especial para com o contrato de trabalho, podendo ocorrer de forma escrita ou verbal, de forma tácita ou na forma que transpareça apenas um comportamento entre o empregador e empregado, sem que haja qualquer menção das partes ao vínculo empregatício.

1.2.3 Características do Direito do Trabalho

1.2.3.1 Contrato Sinalagmático ou Bilateral

A respeito da visão doutrinária, sobre o ponto de vista que é abordado a termo das características do Direito do Trabalho, pode-se apontar como um significativo grupo de elementos relevantes, entendido este, como um pacto de direito privado. Por ser um contrato bilateral, sinalagmático, comutativo e consensual, além de ser um trato sucessivo ou de excussão continuada sobre suas atividades, é também um contrato oneroso, pela necessidade de pagar contraprestações.

O contrato tem entre suas características a flexibilidade. Portanto, a lei prevê que o contrato pode ser verbal, escrito ou meramente consensual, que ocorrerá quando há o entendimento entre as partes, porém, uma parte irá prestar serviços à outra e a mesma lhe pagar pelo serviço prestado, mesmo que nada tenha sido contratado anteriormente.

No entanto esclarece da seguinte forma SUSSEKIND (2002, p. 246):

A autonomia da vontade individual, portanto, embora limitada no que respeita às condições contratuais mínimas, resultantes da lei, do contrato coletivo ou da sentença normativa, subsiste no contrato de trabalho, seja, ne-

cessariamente, na formação do contrato, que é um acordo de vontades, seja na estipulação de seu conteúdo quando este for além do mínimo legal.

No que se refere ao contrato sinalagmático, já menciona Correia (2016), “envolve obrigações para ambas as partes. O empregado está obrigado a prestar serviços, o empregador possui a obrigação de pagar o salário”.

Desta forma entende Delgado (2014) que o contrato de trabalho também é sinalagmático “no âmbito empregatício, ele seria aferido não apenas pelo contraponto de suas obrigações mas, sim, pelo conjunto contratual”.

Nesta linha de pensamento, afirma Martins (2012) que o contrato trata-se de instituto que “é sinalagmático, pois as partes se obrigam entre si, com a satisfação de prestações recíprocas”.

O contrato de trabalho é um ato jurídico bilateral que tem como sua finalidade formal o consentimento entre as partes para que sua celebração seja válida e possa surtir todos os efeitos práticos e garantidos pela ordem jurídica.

1.2.3.2 Contrato Consensual

Por ser um contrato consensual e não havendo uma forma especial para sua celebração, aduz o art. 443 da CLT:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Sobre esse mesmo entendimento, falar-se-á que o contrato tácito ocorre quando as partes embora não tenham firmado claramente uma para outra sobre a

pré-conclusão do contrato de emprego, já denotam entre si, devido suas atitudes, a relação de emprego que considera-se atribuída pelas manifestações de suas vontades.

A forma expressa que celebra o artigo supracitado, diz respeito à liberdade das partes por um acordo já pré-estabelecido entre as partes, podendo ser de forma oral ou escrito, seguindo a tradição que é regrada pelas normas do contrato de trabalho.

Diante do determinado fato, pré-estabelece MARTINS (2012, p. 102) que não é o contrato de trabalho um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito (art. 443 da CLT), logo, havendo consenso entre as partes, mesmo verbalmente, o contrato de trabalho estará acordado.

1.2.3.3 Contrato Sucessivo

É um tipo de contrato que se caracteriza por se estabelecerem prestações periódicas a serem cumpridas por uma das partes ou pelos contratantes, e sobre esse ponto de vista alude Correia (2016) como sendo uma “continuidade no tempo, ou seja, não se esgota em um único ato, como o contrato de compra e venda, por exemplo. Na relação de trabalho há um débito permanente, uma parte em prestar serviços e outra em pagar salário”.

A obrigação de trato sucessivo é aquela que não se extingue pelo simples descumprimento de uma conduta, o empregado e o empregador cumprem suas prestações de forma continuada, assim respeitando o princípio da continuidade da relação que vincula empregado ao empregador. A esse entendimento explana Martins (2012), “no contrato de trabalho a um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo”.

1.2.3.4 Contrato Oneroso

Nessa modalidade de contrato torna-se necessário o pagamento de contraprestações em virtude dos serviços prestados, por ser um contrato oneroso e não gratuito. Nesse sentido deve o empregado receber salários devido aos serviços prestados ao empregador, pois as atividades laborais do tipo empregatício correm por conta alheia ao prestador.

Segundo dispõe Martins (2012), “está o empregado submetido ao poder hierárquico e disciplinar do empregador. Fica, portanto, subordinado ao empregador”. Cabe ao empregador o dever de dirigir, fiscalizar, excepcionar, controlar e auferir a produção do seu empregado, pois é ele o titular de seu negócio, a autoridade, o proprietário principal.

1.2.3.5 Contrato Comutativo

O contrato é comutativo porque existe a estimativa sobre uma prestação a ser recebida dentre as partes, constituindo esse ato no momento de sua celebração. Sabendo que, no momento que o empregado é contratado para atuar em uma determinada função, tendo a ciência de suas tarefas e encargos, não poderá o empregador exigir de seu empregado tarefas que não foram acordadas em contrato.

Sobre esse entendimento do que é contrato comutativo, aborda como conceito Correia (2016), “as partes (empregado e empregador) conseguem verificar, no momento da contratação, as vantagens e os sacrifícios que terão de enfrentar durante a vigência do contrato de trabalho”.

Ante o entendimento doutrinário, Sergio Pinto Martins esclarece o que vem a ser contrato comutativo e bilateral, (2012, p. 103):

A um dever do empregado corresponde um dever do empregador. O dever de prestar o trabalho correspondente ao dever do empregador de pagar salário, que se constitui um direito do empregado, daí sua comutatividade e bilateralidade.

1.2.3.6 Contrato Personalíssimo

A pessoalidade é elemento necessário à existência do vínculo empregatício, pois o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa, é uma relação *intuitu personae*, onde a prestação de serviços deve ser realizada por quem realmente foi contratado.

Desta forma, a conceito do que é contrato personalíssimo preleciona CIS-NEIROS (2016, p. 40):

Pessoalidade do empregado – o contrato de trabalho é personalíssimo (infungível) em relação à figura do empregado. Diz-se que o contrato de trabalho é *intuitu personae* quanto ao empregado. As obrigações *intuitu personae* extinguem-se com a morte do contratado. Sendo assim, a morte do empregado extingue o contrato de trabalho. A pessoalidade só existe em relação ao empregado, ou seja, não há pessoalidade no que pertence ao empregador, o qual pode ser substituído por outrem (fungibilidade). É o que ocorre na sucessão trabalhista (vide arts. 10 e 448 da CLT).

A esse mesmo entendimento discorre de forma objetiva CORREIA (2016, p. 334):

Essa característica é voltada apenas para o emprego, que foi contratado em razão das suas virtudes pessoais (eficiência, confiança, moral etc.). Lembra-se de que a prestação de serviços é personalíssima, ou seja, o empregado não poderá enviar seu irmão para prestar serviços em seu lugar e, quando o empregado morrer, o posto de trabalho não se transmite por herança. Importante ressaltar que o contrato de trabalho não é personalíssimo para a figura do empregador, pois a mudança na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho em vigor (art. 10 e 448 da CLT).

Com relação a essas conceituações acima, menciona de forma esclarecedora, no que diz respeito ao contrato personalíssimo MARTINS (2012, ps. 101/102):

O empregado presta serviços por conta alheia (alteridade). Alteridade vem de *alteritas*, de *alter*, outro. É um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos. Quando está prestando um serviço para si ou por conta própria, não será empregado; podendo ocorrer apenas a realização de um trabalho, ou a configuração do trabalho autônomo. É requisito do contrato de trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia e não por conta própria.

Face ao exposto, nota-se que a finalidade geral dos contratos é protocolizar acordos entre pessoas, estabelecendo para ambos direitos e deveres.

Outrossim, é certo que seus atos e efeitos resultarão diferentes implicações no âmbito jurídico.

Como visto, os contratos personalíssimos têm como base principal a identidade da pessoa que o celebra, também chamado de *intuitu personae*. Em suma, a doutrina assevera que os contratos personalíssimos são celebrados em comprometimento às qualidades pessoais das partes contratantes, visto que são intransmissíveis, porém, suas obrigações não podem ser executadas pelo próprio contratante, sabendo que as características pessoais dos contratantes são importantes e atuam como causa para a formalização do mesmo.

CAPITULO II

2.1 CLASSIFICAÇÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

É classificado como sendo o instrumento de total importância na relação jurídica do contrato de trabalho, que é regido pelo princípio da continuidade perante a relação empregatícia. A essa classificação, o art. 443 da CLT, reza em suas palavras que é possível se firmarem um contrato por tempo determinado, mais não necessariamente existira uma data prevista para o fim do vínculo empregatício. O contrato de trabalho individual, como afirma Delgado (2016) “é aquele que tem um único empregado no polo ativo da relação jurídica formadora”.

Além disso, a esse entendimento já preleciona em sua obra, (DELGADO, 2014, p. 555):

A indeterminação da duração contratual constitui, como visto, regra geral incidente aos contratos empregatícios. Em harmonia a essa regra clássica, a ordem justralhista considera excetivos os pactos por prazos prefixados existentes na realidade sociojurídica.

2.1.1 Contrato Por Prazo Determinado

De acordo com o art. 443, § 2º da CLT, há três hipóteses do contrato por tempo determinado, sendo estes contratos de trabalho que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o empregador e o empregado, sabendo que, sobre o prazo determinado já previsto na CLT, o entendimento referido é sobre as atividades temporárias ou transitórias e ao contrato de experiência. Mais com a nova modalidade de contratação criada pela Lei n.º 9.601/98, depende sempre de previsão em convenção ou acordo coletivo e abrange qualquer atividade da empresa, devendo gerar obrigatoriamente, aumento de postos de trabalho.

Para o melhor entendimento sobre o referido assunto em tela, classifica Delgado (2014, p 556):

As hipóteses de pactuação firmada pela CLT são muito claras. Em primeiro lugar situa-se o serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a prede-

terminação do prazo (art.443, § 2º, “a”, CLT); em segundo lugar as atividades empresariais de caráter transitório (art. 443, § 2º, “b”, CLT); em terceiro lugar a pactuação mediante contrato de experiência (art. 443, § 2º, “c” CLT).

Referente a essa corrente de informações, é sabido falar sobre o prazo de duração das hipóteses pactuadas e firmadas pela CLT em seu (art. 443), ao se tratar dos contratos de Serviços e as Atividades redirecionadas a empresas de caráter transitório.

Sendo assim entendido por Correia (2016, p. 338):

O prazo de duração desses dois contratos anteriores é de, no máximo, dois anos. Há possibilidade de ser estipulado prazo menor. A CLT possibilita, ainda, uma única prorrogação, desde que respeitado o limite de dois anos. Assim, pode-se ajustar contrato com duração de cinco meses prorrogável por mais um ano ou, ainda, um ano prorrogado por mais um ano (não há necessidade, para fins de prorrogação, de prazo idêntico ao anterior).

Como mostra Correia (2016): “O contrato de experiência, tem por finalidade uma avaliação recíproca, entre as partes envolvidas”. A duração para esse contrato é de noventa dias, existindo a possibilidade de uma única prorrogação.

A essa caracterização, entende Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 575):

No tocante a sua formalidade, esse tipo de contrato ocupa, como já mencionado, uma posição singular no Direito do Trabalho: embora efetivamente não seja, em princípio, formal, solene --- a CLT não faz menção a tal requisito (art. 443, § 2º, “c”) ---, a jurisprudência já pacificou não ser ele possível de contratação meramente tácita; isso significa que deve, necessariamente, provar-se através de um mínimo de formalização escrita. Essa construção hermenêutica justifica-se em virtude de o prazo curto desse contrato (máximo de 90 dias) somente pode ser delimitado de termo prefixado (art. 443, § 1º, CLT), dia certo, portanto --- elemento que exige enunciação contratual clara, firme e transparente desde o nascimento do pacto.

2.1.2 Estabilidade do Contrato a Prazo Determinado

A estabilidade no contrato de trabalho é vista como uma espécie de complexo sobre medidas que visam atender aspectos na sociedade e pessoais do empregado. Na legislação trabalhista a estabilidade aparece em vários momentos, cada um é revestido de peculiaridades próprias, onde sua manutenção deve ser feita continuamente, sob consequência de ter violado um precedente legal e por fim ser penaliza-

do. Assim destaca Nascimento (2011), “É o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto existir uma causa relevante expressa em lei e que permita a sua dispensa. É o direito ao emprego”. Segundo menciona Martins (2012), “Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo à revelia do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida”.

Sobre esse panorama que formaliza o direito de estabilidade do contrato a prazo determinado, o TST entende que há duas formas que garante ao empregado a estabilidade no trabalho, posicionando-se sobre a estabilidade da gestante e do empregado que sofre acidente de trabalho.

Segundo prevê a jurisprudência do TST, aborda a essa vertente, (CORREIA, 2016, p. 340):

Súmula nº 244 do TST. Gestante. Estabilidade provisória

III – A empregada gestante tem direito a estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Súmula nº 378 do TST. Estabilidade provisória. Acidente de trabalho.

III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo de trabalho goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho, prevista no art. 118 da lei no 8.213/1991.

2.1.3 Contrato Por Tempo Indeterminado

Sobre essa modalidade contratual Delgado (2014), conceitua como sendo: “Contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo”. A termo dessa formalização, falar-se á de dois elementos que dão características a esse contrato. Visto em primeiro lugar a sua forma objetiva, pelo motivo de ser traduzida sobre a necessidade de uma manifestação de vontade de qualquer das partes para que o contrato se termine, sem essa expressão de vontade, o vínculo contratual não cessará. E em segundo plano, classifica-se a forma subjetiva, pois, sua origem é tida pela inexistência da vontade das partes ao invocar a limitação do contrato acordado. Dessa forma, sempre que os envolvidos na relação contratual de trabalho não manifestarem a vontade de limitar a sua duração para que ocorra a determinada ex-

tinção, precisam manifestar sua intenção de forma expressa, sendo esse, o contrato por tempo indeterminado. Portanto, é considerado contrato indeterminado, todo aquele que se suceder dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado. Salvo se a aplicabilidade deste dependeu da execução dos serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos (artigo 452 da CLT).

2.1.4 Efeito do Contrato Por Tempo Determinado

É da natureza do contrato por tempo indeterminado, constituir em sua formação efeitos próprios e específicos, que favorece ao empregado a flexibilidade e segurança na relação contratual.

Sobre essa forma compreensão aos efeitos de um contrato, já preconiza em sua obra, (DELGADO, 2014, p. 552):

Abrangem tais efeitos três dimensões principais da dinâmica contratual: as repercussões da interrupção e suspeição do contrato; as repercussões das garantias especiais de emprego e estabilidade empregatícia; o número de parcelas rescisórias incidentes no instante da ruptura do contrato.

Como sendo um sistema absoluto a uma continuação de contrato, torna-se sabido que, determinadas ações surgem pelo fato de constar fatores normativos, advindo da repercussão plena sobre o contrato empregatício dos fatores normativos de interrupção e suspensão do pacto trabalhista, devido à indeterminação da duração do contrato de trabalho.

Sobre a estabilidade e garantias de emprego, o fato que configura tal formalidade inviabiliza juridicamente a ruptura arbitrária do pacto empregatício, tornando-o firme o contrato até o fim de sua correspondente garantia. Além disso, a extinção do contrato durante a fruição de algum tipo de garantia pelo empregado, gera indenização ou até mesmo a reintegração do empregado. Independentemente que o contrato de trabalho seja rompido, fazendo com que o contrato permaneça sobre garantia até seu fim.

Outro fato que compõe aos efeitos do contrato por tempo indeterminado, que é tido pelas ações rescisórias, por importar em sua concretude a arrecadação de

verbas específica, cujo conjunto é nitidamente mais favorável do que o elenco de verbas devidas em casos de ruptura de contrato a prazo.

Em decorrência do tipo de ruptura que é ensejada dentre os efeitos rescisórios do contrato indeterminado, podem em suas causas trazerem determinadas modalidades de extinção contratual, comportando efeitos rescisórios distintos.

Sobre essa temática é importante explicar algumas modalidades de extinção contratual que recai aos contratos de duração indeterminada, tendo visto a dispensa arbitrária ou despedida injusta, sendo essa a modalidade de ruptura que mais agrega em sua porcentagem, o maior número de verbas rescisórias trabalhistas. Cabe em sua responsabilidade, o pagamento das parcelas importadas, tidas como próprias perante aos contratos sem prazo prefixado.

O pedido de demissão se caracteriza por restringir as verbas rescisórias. Recebendo o empregado que foi demitido apenas o 13º salário proporcional e as férias proporcionais com 1/3, assim discrimina a (Súmula 261, TST). A essa consequência, o demissionário não será beneficiado pelo direito do aviso-prévio, o seu FGTS fica restrito, perdendo o direito de receber os 40% correspondentes. Além disso, perde a proteção de emprego, não recebendo as guias para o saque do seguro-desemprego.

Em relação ao aviso-prévio, esclarece em seus conceitos doutrinários (DELGADO, 2014, p. 554):

No tocante ao aviso-prévio, cabe esclarece que, na qualidade de obrigação do empregado demissionário, tem prazo de 30 dias, em conformidade com o disposto no art. 7º, XXI da Constituição e arts. 487 a 491 da CLT. Pode o pré-aviso do empregado demissionário ser cumprido, dentro de 30 dias, com redução de duas horas diárias (art. 488, *caput*, CLT) ou mediante obreira em sete dias desse prazo (art. 488, parágrafo único, CLT).

CAPITULO III

Neste tópico dissertar-se-á sobre o trabalho da mulher contextualizando-o perante a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), abordando a proteção da mulher no trabalho e os direitos inerentes aos salários, equiparação salarial, intervalo intra-jornada, trabalho noturno, descansos, a proteção à maternidade, etc.

3.1 DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

A respeito da proteção do trabalho da mulher, serão tomadas as medidas cabíveis de proteção, isto é, as que se enquadram sobre todas as modalidades de trabalho feminino. Conforme prevê a Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º. inciso I, diante de tantos desenvolvimentos a mulher passou expressamente a ter igualdade de direitos e obrigações em relação ao trabalho masculino.

Desta forma, os salários percebidos pelos homens passam a ser percebidos pelas mulheres se o trabalho que ambos exercerem for de igual valor, e sobre esse mesmo entendimento Cassar (2015, p. 862) discorre de forma objetiva que trabalho igual:

É aquele que deriva do princípio da igualdade salarial preconizada pelos arts. 5º, 358, 450 e 461 da CLT c/c art. 5º da CRFB. Neste caso o juiz não supre a inexistência do ajuste e sim corrige o desequilíbrio salarial ajustado contra a lei. Godinho denomina de salário isonômico a previsão contida no art. 461 da CLT e de equitativo o determinado no art. 12, a, da Lei nº 6.019/74 e no art. 358 da CLT.

Cumprido salientar que, tanto o homem quanto a mulher cumprem em sua carga horária 8 horas diárias e 44 quarenta e quatro horas semanais, não em razão do sexo, mas em razão da natureza do trabalho, conforme prevê o Art. 373 e seguintes da CLT.

No entanto, no que diz respeito às horas extraordinárias, com fundamento de proteção à função de mãe, para que a mulher trabalhadora tenha tempo de dar atenção aos filhos, a CLT proíbe horas extraordinárias para o trabalho da mulher, por acordo de prorrogação, para conclusão de serviços inadiáveis, só as permitindo em casos de força maior (art. 376 da CLT e 13 da Lei 7.855/89). Com o advento da Constituição Federal de 1988, a restrição é francamente incompatível, pois esta es-

tabelece, enfaticamente, a igualdade entre homens e mulheres, art. 5º, *caput* e inciso I, privilegiando, ainda, o sexo feminino com uma especial “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” como reza o art. 7º, XX da carta maior.

Desta forma, a Lei 7.855/1989 revogou a proibição constante na alínea "b" do artigo 387 da CLT, que vedava a possibilidade da realização de trabalhos perigosos ou insalubres pelas mulheres. Desta forma, em se tratando de atividades perigosas, insalubres ou penosas, valem as mesmas regras referentes ao trabalho masculino.

Além disso, em razão da fragilidade física da mulher, a CLT em seu art. 390 proíbe ao empregador utilizar-se de mão-de-obra feminina em atividades que demandem o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos em trabalhos contínuos e, superiores a 25 (vinte e cinco) quilos em trabalhos ocasionais, isto com fundamento social e a importância que a função de mãe representa para a sociedade, além de tal pensamento estar alinhado e em consonância com as Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações Unidas (ONU).

O princípio antidiscriminatório objetiva evitar tratamento desigual diferenciando aqueles trabalhadores que cumpram trabalho igual para o empregador. Uma das mais relevantes de tais situações é a da equiparação salarial. Neste sentido, por questões fisiológicas, biólogos e fisiologistas demonstram que a mulher, por sua constituição mais frágil, em confronto com o homem, possui menor resistência a trabalhos extenuantes, de modo a exigir do direito uma atitude diferente e mais compatível com o seu estado.

Seguindo essa linha de proteção ao trabalho feminino, o legislador preparou um capítulo especialmente para as mulheres, insculpido na CLT nos artigos 372 até o 401 e prescreveu, no artigo 381 da CLT, que a mulher, no trabalho noturno, terá de receber salário acima do que recebe no diurno, ou seja, o legislador aqui se preocupa em não deixar, como em todos os dispositivos constantes deste capítulo III, que o trabalho feminino seja diferenciado do masculino, prescrevendo, portanto, o que já se fixou aos homens.

Também urge comentar o teor do Art. 389, III, comprovando a exclusividade do direcionamento da norma para a mulher quando diz que “Toda empresa é obrigada: III- a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres”.

Mostra-se claramente, mais uma vez, a tutela legal exclusiva da mulher como reforço normativo ao conjunto de direitos da mulher.

Cabe deixar outro exemplo importante, visto que trata-se de um direito diferenciado, cabível exclusivamente às mulheres e ao qual os homens não fazem jus, que é o dispositivo do art. 384 da CLT que diz que “em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”.

Note-se que em outros momentos os homens têm direitos trabalhistas iguais aos das mulheres e vice-versa, contudo, o teor do art. 384 não garante aos homens um período de descanso para estender seu horário de trabalho, praticando horas extras, entretanto, às mulheres, esse descanso é obrigatório ‘ex vi legis’, ou seja, por força da lei.

Contudo, vale trazer o entendimento da jurisprudência atual dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT’s) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que seguem na linha do Princípio da Isonomia, onde alguns direitos não ‘garantidos’ aos homens pela via legal da CLT, pois inicialmente caberiam apenas às mulheres, como o dispositivo supra citado do art. 384 da CLT, estão hodiernamente cada vez mais sendo concedidos pela justiça trabalhista, no intuito de trazer a efetiva e tão sonhada igualdade constitucional, senão vejamos o ‘decisum’ na análise do Processo RO 00100707220155010301-RJ, tendo como Órgão Julgador a Sétima Turma do TRT da 1ª Região, sua publicação em 31/03/2016, através do Julgamento em 09 de Março de 2016, tendo como relatora a Des. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, que nos mostra:

INTERVALO DO ART. 384, DA CLT. ISONOMIA, NÃO DISCRIMINAÇÃO E NÃO RETROCESSO SOCIAL. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS QUE ORIENTAM A RESSIGNIFICAÇÃO DO DIREITO AO INTERVALO ASSEGURADO ÀS MULHERES PELO ARTIGO 384, DA CLT.

1. Inicialmente, cabe destacar que, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, fixou-se o entendimento de que o art. 384, da CLT, que estabelece um intervalo intrajornada de 15 minutos para a mulher entre a jornada ordinária e a extraordinária, foi recepcionado pela CF, estendendo a sua aplicabilidade também aos trabalhadores do sexo masculino, conforme se depreende do Enunciado nº 22.

2. A conquista de direitos por uma única parte da universalidade dos trabalhadores não implica em violação do princípio da isonomia, salvo quando comportar discriminação odiosa contra grupos sociais marginalizados e diferenciação irrazoável ou injustificada contra indivíduos.

Assim cumpre mostrar o teor do Enunciado 22 do TST, aprovado na Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do trabalho, sendo:

22. ART. 384 DA CLT. NORMA DE ORDEM PÚBLICA. RECEPÇÃO PELA CF DE 1988. Constitui norma de ordem pública que prestigia a prevenção de acidentes de trabalho (CF, 7º, XXII) e foi recepcionada pela Constituição Federal, em interpretação conforme (artigo 5º, I, e 7º, XXX), para os trabalhadores de ambos os sexos.

Assim fica evidente que o Art. 384 da CLT tem o condão de prevenir acidentes no trabalho e é tido como norma de ordem pública. Nessa variante, deve ser aplicado analogicamente a todos os empregados, não importando raça, cor, sexo ou gênero e, dessa forma entende-se que a lei está em busca da consecução do Princípio Constitucional da Isonomia, assim como também chega a prestigiar a dignidade da pessoa humana, que é uma vertente almejada não só no território brasileiro, mas no mundo todo através das normas de direito internacional criadas pela ONU - Organização das Nações Unidas e devidamente fiscalizada e incentivada pela OIT – Organização Internacional do Trabalho, que é órgão interno da ONU.

3.2 DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

A CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, introduziu desde sua promulgação, em 1943, um espaço específico, num capítulo próprio para a proteção do trabalho da mulher. No capítulo em questão, estão positivadas garantias de diferentes espécies voltadas especificamente às mulheres, que buscam promover sua inserção no mercado de trabalho, protegendo-as de possíveis discriminações ou, ainda, visando conferir-lhes condições especiais, levando em consideração que a mulher possui características próprias, principalmente aquelas relativas à maternidade.

Sabe-se que na CRFB/88, que até é mais jovem que a própria CLT, está previsto em seu artigo 5º que homens e mulheres são iguais perante a lei. Diante do fato de que a Constituição brasileira é mais recente que a CLT, teria aquela revogado as disposições da Consolidação, uma vez que esta confere tratamento diferenciado ao trabalho das mulheres?

O ser humano é levado desde muito cedo a se deparar e a observar as diferenças entre homens e mulheres, no que tange ao seu aspecto sexológico, físico, etc., nesse momento ainda dito 'livre', ou quase livre, de algum conteúdo axiológico

social, logo, resta como dito, a observação concentrada nas diferenças físicas existentes entre os dois gêneros.

Com o passar dos anos vem o amadurecimento, e com ele passa-se a verificar mais e melhor as diferenças sociais entre homens e mulheres (inclusive cientificamente) – diferenças essas que vem compelir os homens a diariamente aceitar inconscientemente as variáveis possíveis de cada pessoa enquanto ser humano convivente no seu meio cultural, porém, note-se a forte carga histórica de opressão à mulher, momentos que antecedem a esse tempo atual e que a sociedade hodierna tenta, sobremaneira, igualar as condições das pessoas, na tentativa de apagar um passado de derrotas e humilhações sofridas pelas mulheres em seu meio social, familiar, afetivo, enfim... trabalhista!

A história recente apresenta a evolução da legislação brasileira relacionada à mulher, e infelizmente ainda constata o machismo muito persistente na sociedade moderna. Dessa forma, a mulher trabalhadora evoluiu, além da gradual evolução da sociedade, contando desde a vedação legal feita ao castigo físico praticado pelo marido contra sua esposa, caminhando pela aquisição dos direitos ao voto, assim como ao trabalho, até a obtenção das garantias mais modernas tendentes à proteção do trabalho da mulher e a promoção de sua liberdade como garantia constitucional.

Neste momento vale lembrar que há pouco tempo o Brasil era guiado e gerido, pode-se dizer até administrado, ou seja, presidido pelas mãos e pela consciência de uma mulher, a ex-presidente da República Federativa do Brasil, a Sra. Dilma Vana Roussef, talvez seja este o momento do ápice do trabalho da mulher até aqui, onde “Ela” (a mulher) chegou ao topo da “cadeia alimentar” trabalhista, qual seja a função de maior status e respeito dentro do nosso país, a presidência da República.

Destarte, a despeito dos avanços inegavelmente alcançados pela sociedade moderna, assim como pela legislação pátria, questões de cunho social, religiosas e históricas notadamente ainda exercem grande influência na diferenciação entre homens e mulheres. Ainda são comumente tidas como obrigações exclusivamente femininas: a criação da prole e as tarefas domésticas, porém, tal modelo de pensamento, vem sendo apenas exemplos de paradigmas que a sociedade precisa enfrentar e discutir, dado que em muitos casos práticos, os homens já assumiram essas tarefas dentro da unidade familiar, sozinhos ou em conjunto com seu cônjuge.

Diante desse cenário observa-se que a discriminação sofrida historicamente pela mulher ainda continua a ensejar a necessidade de modernas políticas públicas

e uma maior proteção legislativa que coíbam essa discriminação entre gêneros. Não é por outra razão que a própria CRFB prevê em seu artigo 7º, inciso XX, a garantia de "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", assim como prima pelo Princípio da Isonomia, insito no Art. 5º, caput da carta magna, quando diz que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza", e ainda se aprofunda no seu inciso I, onde se encontra que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição".

Com efeito, não há que se falar em contradição entre as previsões constantes nos artigos 5º, I e 7º, XX da CF. Ao contrario, essa proteção específica ao trabalho da mulher vem a representar uma concretização do melhor entendimento do Princípio da Igualdade, segundo o qual os desiguais devem ser tratados na medida de sua desigualdade. Em palavras outras, as questões socioculturais e históricas que pesam sobre a trajetória da mulher ao longo da linha do tempo são as maiores responsáveis por haver necessidade da existência de normas especiais e específicas, que sejam destinadas a reverter as opressões sociais sofridas por elas, mais até do que qualquer eventual limitação física.

Face ao exposto, é portanto, nesse contexto que se encontra a justificativa para a elaboração de normas legais com tendências a compensar a desigualdade entre os gêneros. Pelo mesmo motivo ocorre a obrigatoriedade de concessão de intervalo de 15 minutos para as mulheres antes da prorrogação de sua jornada normal, bem como se justificam, de igual modo, as "medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres", assim como deve haver a instalação, nas empresas, de "bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários, cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico" (artigos 384 e 389 da CLT).

Outro modelo de proteção ao trabalho da mulher está previsto no artigo 390 da CLT que proíbe a contratação de mulheres para "serviço que demande o emprego de força muscular superior 20 quilos para o trabalho contínuo". Note-se que aos homens, nos termos do artigo 198 da CLT, é possível exigir o carregamento ou a remoção de até 60 quilos individualmente.

Há estudiosos que pensam que a legislação deveria buscar o estabelecimento de critérios independentemente de sexo na seara trabalhista, ou seja, consideran-

do o trabalhador individualmente, como ocorre com a maior parte da legislação. Exatamente porque não é novidade que se sabe que, em regra, a mulher consegue carregar menos peso que o homem, mas, deve-se levar em conta também a imensa diversidade genética da população, onde tal diversidade nos mostra que tal regra comporta inúmeras exceções. Dessa forma, não há justificativa plausível para a proteção se dar unicamente pelo critério de sexo ou gênero do trabalhador.

Neste pensar, não é pelo fato de haver o protecionismo, que se deve construir entendimento pela inconstitucionalidade da referida norma protetora, muito pelo contrário, pela busca da aplicação do Princípio da Isonomia, há que se caminhar para ampliação da aplicação de tal norma, aplicando-a a todos que necessitem de tal proteção, independentemente de sexo.

Contudo, no que se refere ao art. 384 da CLT, aqui muito debatido, ainda há forte resistência de sua aplicação aos trabalhadores do sexo masculino, uma vez que tal dispositivo está inserido exatamente no Livro legal de proteção ao trabalho feminino e, onde tais entendimentos contrários, nesta linha, são pelo não ferimento do princípio da isonomia, como se pode ver no 'decisum' do processo RO 0001059-88.2013.5.04.0015, oriundo da 15ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, do TRT da 4ª Região, que foi sentenciado pela Juíza LUISA RUMI STEINBRUCH, que proferiu o seguinte acórdão (resumo) em 01 de setembro de 2016:

E M E N T A

APLICAÇÃO DO ARTIGO 384 DA CLT. NÃO CABIMENTO PARA TRABALHADORES DO SEXO MASCULINO. Formalmente, o artigo 384 da CLT encontra-se no Capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho em que são estabelecidos direitos visando a proteção do trabalho da mulher. A fixação do descanso de quinze minutos entre o término da jornada de trabalho e o reinício do trabalho de modo extraordinário busca resguardar as diferenças biológicas havidas entre os sexos. Neste sentido, é injustificada a extensão deste direito aos trabalhadores do sexo masculino.

A C Ó R D Ã O

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: à unanimidade de votos, negar provimento ao recurso ordinário do autor.

Há de ressaltar que o entendimento pacificado naquele Regional trabalhista da 4ª região, segue pela aplicação da lei de forma rígida, sem o pensar em aplicar uma visão mais holística, com base principiológica constitucional, e dessa forma apresenta-se a Súmula 65 daquele Regional, onde temos: **Súmula nº 65 - INTERVALO DO ART. 384 DA CLT.** A regra do art. 384 da CLT foi recepcionada pela

Constituição, sendo aplicável à mulher, observado, em caso de descumprimento, o previsto no art. 71, § 4º, da CLT. (Grifos nossos).

Tratando ainda do que se refere ao pensamento de proteção, caso semelhante é aquele que cuida da proibição da revista íntima das mulheres empregadas, e que, de igual forma, longe de ser inconstitucional, trata de importante garantia conseguida na seara trabalhista às mulheres e que merece ser ampliada a todos os trabalhadores.

Com o advento da Constituição Brasileira de 1988 a legislação passou a buscar mais do que a proteção da mulher em si, mas visa acima de tudo, a promoção do trabalho feminino em igualdade de condições e paridade ao trabalho masculino. Neste ínterim, para que tal objetivo venha a ser alcançado, torna-se necessário promover a minimização das diferenças relacionadas à maternidade.

Para dar início à discussão, a CLT proíbe expressamente a exigência de atestado médico ou exame de gravidez ou mesmo de esterilidade, tanto na admissão ou para fins de permanência no emprego.

Ressalte-se que a maternidade não pode e nem deve ser utilizada para perpetrar a discriminação da mulher no seu meio ambiente laboral. Por esse motivo é que a CLT prevê mecanismos garantindo que tal direito seja respeitado às mulheres sem prejuízo em sua carreira, trazendo-lhe igualdade de oportunidade com os homens, e livrando-lhes, de certa forma, da ocorrência de dispensa arbitrária ou redução salarial. Ainda nesta linha de pensamento, o ADCT – Atos das Disposições Constitucionais Transitórias em seu art. 10, II, b, assegura o emprego da mulher gestante da forma em que especifica:

II – Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

[...]

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Para que se consigam tais garantias a título de protecionismo é que a CLT garante dois intervalos diários de 30 minutos para que seja possível à mulher promover a amamentação do seu filho de até seis meses de idade.

Ainda sobre a proteção à maternidade a CLT assegura, nos casos específicos, a instalação de creche na empresa, licença maternidade na forma da lei, com possibilidade de dilação do prazo por força de necessidade médica, o direito de transferência da função normalmente ocupada durante a gestação, licença maternidade nos casos de adoção e ainda a possibilidade da promoção de rescisão contra-

tual em benefício à mulher em caso de trabalho prejudicial à sua gestação, sem cumprimento de aviso prévio.

Quanto ao pagamento do salário maternidade, este foi repassado ao poder público, através do INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, também na tentativa de promover a eliminação da discriminação ao trabalho por gênero, logo, foi retirada a responsabilidade do empresariado à obrigação pelo pagamento de tal benefício.

O protecionismo da lei ao trabalho da mulher ainda continua com o seu retorno ao trabalho após a gestação. Destarte, é necessário garantir à trabalhadora as mesmas condições de trabalho anteriores ao seu período gestacional, sem redução salarial ou mudança de função. Para tanto a lei garante-lhe ainda estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até o quinto mês posterior ao parto, na forma do já citado ADCT em seu art. 10, II, b, além de assegurar as condições mínimas para que a mulher não precise renunciar aos cuidados necessários à manutenção do seu filho.

Existem ainda outras medidas tendentes a coibir a discriminação na busca de promover o trabalho da mulher, dentre as quais se podem citar a vedação do oferecimento de emprego pela situação de sexo e/ou gênero e, ainda pela situação familiar.

Na busca de aplicar uma visão isonômica, a CLT ainda vislumbra a possibilidade da implantação de políticas empresariais que tragam benefícios às mulheres e aos homens, observando o acesso e a manutenção ao emprego, como se vê no parágrafo único do art. 373-A, onde as empresas devem promover:

Adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Infelizmente, uma vasta gama dos empresários ignora a existência dessas garantias, e às vezes quando não ignoram, as descumprem de forma intencional, e para isso alegam a não recepção de tal artigo pela CRFB de 1988, por afrontar o princípio da isonomia.

Diante do estudo em tela e do levantamento do arcabouço legal aqui discutido, faz-se necessário o combate ao discurso impregnado no meio social de que o protecionismo legal perpetrado às mulheres ensejará de imediato a preferência da classe econômica na contratação de homens em detrimento da mão-de-obra feminina, e sua consequência seria a exclusão das mulheres do mercado de trabalho.

Esse pensamento está longe de ser verdade, uma vez que a construção percorrida pela legislação brasileira hodierna representa exatamente a evolução da própria sociedade com a sua conseqüente ascensão cultural, onde ao reconhecer nas mulheres sua força produtiva dadas as suas particularidades, oferece-lhes o tratamento isonômico correspondente, visando a construção de uma sociedade cada vez mais justa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo levantar uma discussão acerca do direito do trabalho da mulher, assim como observar a existência de um protecionismo normativo, tanto na seara trabalhista em relação ao gênero feminino, quanto também em outros ramos do direito e até mesmo em legislações esparsas.

Também buscou-se identificar como a legislação atual se comporta ante as mudanças culturais da sociedade hodierna e, no caso em tela, incluiu-se a análise dos direitos concernentes às mulheres em contraponto ao princípio constitucional da igualdade e, ainda, a observância da aplicação do princípio da dignidade pessoa humana, quando das sentenças proferidas em sede de segundo grau, observando a aplicação das jurisprudências dos tribunais trabalhistas brasileiros.

Houve a tentativa de contribuir para uma discussão mais balizada no ordenamento jurídico brasileiro, assim como contribuir para futuras pesquisas sobre o tema dos direitos trabalhistas que assistem à comunidade feminina, no Brasil.

Através de uma pesquisa bibliográfica e jurisprudencial foi possível conhecer do direito positivado, trazendo o entendimento jurídico ao debate, fazendo uma pequena consulta ao código civil, e uma busca mais focada na CLT, observando os conceitos basilares dos temas escolhidos, que foram necessários para dar início à discussão principal.

Sobre a questão do protecionismo normativo às mulheres, houve também uma pesquisa jurisprudencial pela internet nos “sites” dos Tribunais Regionais do Trabalho e TST, assim como o estudo em doutrinas, Leis e Artigos, servindo tal conteúdo jurídico como base principiológica para a fundamentação basilar do trabalho e da pesquisa ora apresentados.

Diante da situação enfática do paradigma da proteção ao trabalho da mulher mostra-se, nos dias atuais, a necessidade de adequação da pessoa humana em seu meio cultural e social, dada a mudança de modelos mentais e culturais na maioria absoluta dos julgados nos tribunais e, até em muitas decisões monocráticas.

Neste pensar, este trabalho investigativo pôde concluir que a resposta dada pelo Poder Judiciário aos casos concretos que envolvem o trabalho da mulher, atualmente ocorre com o intuito de melhorar cada vez mais a prestação jurisdicional de serviços aos cidadãos, trazendo isonomia de tratamentos entre os gêneros, na me-

dida serena das desigualdades de cada um, em busca do bem-estar do usuário-cidadão dos serviços ofertados pelo Poder Judiciário brasileiro.

Pode-se então, por fim, afirmar como conclusão desta pesquisa, que em respeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e em perseverança ao Princípio da Isonomia, contextualizados como direitos e garantias fundamentais expressos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que os julgados atuais, no Brasil, pugnam em favor da comunidade em geral independentemente da escolha de sexo ou gênero, trazendo a proteção da lei para quem dela precisa, no exato momento em que a lei ampara a pessoa, e não o sexo, dado que em vários momentos a lei criada para amparar mulheres é usada analogicamente para proteger trabalhadores do sexo masculino, e vice-versa.

Concluiu-se também que, pela modernização do pensamento do direito enquanto ciência dinâmica e evolutiva, através de jurisprudências pesquisadas, é perfeitamente possível notar a proteção às mulheres, mas para tentar igualar as forças de trabalho, em questões trabalhistas, assim como oferecer maior proteção, como visto em outros ramos do direito, não apenas pela fragilidade da mulher, mas atender aos Princípios Constitucionais, enfim, é responsabilidade do aplicador do direito manter estudos compatíveis com o posicionamento dos tribunais, entendendo os relacionamentos e comportamentos dos sujeitos sociais, provocando e motivando o Poder Judiciário a analisar casos concretos com levantamento de novas e modernas teses jurídicas através de conhecimento dos novos modelos mentais e culturais que se apresentam no cotidiano, trazendo ao seu cliente o que ele mais necessita que é uma resposta jurídica à altura dos seus anseios.

REFERÊNCIAS

ANGHER, Anne Joyce (Org.). **Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel**. – 22. ed. – São Paulo: Rideel, 2016. 2342 p.

BRASIL. Código Civil (2002). **Lei Nº 10.406, 10 de janeiro de 2002**: Institui o Código Civil. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/2002/L10406.htm> Acesso em 05 fevereiro 2017.

BRASIL. Código Penal (1940). **Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**: Código Penal. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm> Acesso em 08 dezembro 2016.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). **Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943**: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em 15 fevereiro 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 08 fevereiro 2017.

BRASIL. **Lei Nº 4.121, 27 de agosto de 1962**: Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/2002/L10406.htm> Acesso em 15 fevereiro 2017.

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 e dá outras Providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10421.htm> Acesso em 06 fevereiro 2017.

BRASIL. **Lei Nº 13.146, de 06 de julho de 2015**: Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e dá outras Providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm> Acesso em 07 fevereiro 2017.

BRASIL. Lei Maria da Penha (2006). **Lei Nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**: Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm> Acesso em 08 dezembro 2016.

BRITO, Auriney. **Lei do feminicídio: entenda o que mudou**. Artigo de Internet. Disponível em <<https://aurineybrito.jusbrasil.com.br/artigos/172479028/lei-do-feminicidio-entenda-o-que-mudou>> Acesso em 07 dezembro 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. – 11.^a ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

CISNEIROS, Gustavo; **Direito do trabalho sintetizado** / Gustavo Cisneiros. - 1. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr., 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 15. ed. – São Paulo: LTr, 2016.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário Eletrônico Aurélio Versão 5.0. – 3. ed., Rio de Janeiro, Editora Positivo, 2005.

FREDIANI, Yone; **Direito do trabalho**/Yone Frediani. - Barueri, SP: Manole, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Luiz Flávio; BIANCHINI, Alice. **Feminicídio: entenda as questões controvertidas da Lei 13.104/2015**. Artigo de Internet. Disponível em: < <https://professorlfg.jusbrasil.com.br/artigos/173139525/feminicidio-entenda-as-questoes-controvertidas-da-lei-13104-2015>. Acesso em 07 dezembro 2016.

KAUARK, Fabiana; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. **Metodologia da pesquisa: guia prático**. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. – 4.ed. – São Paulo: Atlas, 1992.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. 3ª edição, São Paulo, Global, 1988

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo. FILHO, João de Lima Teixeira. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. 1 ed. 20, São Paulo: LTR, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Modelos de fichas de citação, utilizadas para coleta de dados

A.1)

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 15. ed. – São Paulo: LTr, 2016.

O elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria, entretanto, séculos após a crescente destruição das relações servis. De fato, apenas já no período da *Revolução Industrial* é que esse trabalhador seria conectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios e seu titular) e subordinação. Trabalhador separado dos meios de produção (portando juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos ---- eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos. (p. 91)

A.2)

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011

O direito, seja qual for o ramo que se estude, é produto da evolução e cultura de um povo, sendo sua formação e transformação influenciadas por fatores diversos, como sociais, políticos e econômicos. Necessária é também a lembrança de que o direito constitui um sistema de institutos, princípios e normas destinado a disciplinar a vida em sociedade. No caso específico do Direito do Trabalho, o ponto central situa-se na relação de emprego. Impossível, assim, seria o estudo da evolução do Direito do Trabalho sem a análise, ainda que sucinta, sobre a evolução do próprio trabalho desde a antiguidade até os dias atuais. (p. 1)

A.3)

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho**. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

[...] a liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições, Os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, estabelecer o número de horas que cabia aos empregados cumprir. Não havia distinção entre adulto, menores e mulheres ou mesmo entre tipos de atividade, penosa ou não. (p. 43)