UNIPAC - UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURIDICAS E SOCIAIS - FADI

ALEXSANDER SOARES DINIZ JÚNIOR

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA FRENTE AO TRABALHO DA MULHER NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO

Barbacena
2019

ALEXSANDER SOARES DINIZ JÚNIOR

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA FRENTE AO TRABALHO DA MULHER NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Luís Carlos Rocha de Paula

Barbacena
2019

ALEXSANDER SOARES DINIZ JÚNIOR

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA FRENTE AO TRABALHO DA MULHER NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em:___/____/_____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Orientador Luís Carlos Rocha de Paula

Fundação Presidente Antônio Carlos – FUPAC

_____

Fundação Presidente Antônio Carlos – FUPAC

_____

Fundação Presidente Antônio Carlos – FUPAC

Barbacena
2019

RESUMO

O presente trabalho tem como tema os impactos da reforma trabalhista frente ao trabalho da mulher no ordenamento jurídico pátrio, pois uma novidade significativa da Reforma Trabalhista está elencada no artigo 461 CLT, em seu §6º, o qual prevê ao empregado que tenha sofrido "discriminação salarial" por motivo de distinção de sexo ou etnia, a aplicação de multa no valor da metade (50%) do teto do INSS, além de percepção de todas as diferenças salariais que lhe seria de direito, bem como a redação do artigo 394-A CLT, o qual dispõe sobre a possibilidade das gestantes ou lactantes trabalharem em locais com insalubridade em grau médio ou mínimo desde que apresentem voluntariamente laudo médico que autorize o labor. Além do mais, tem-se o artigo 396 CLT, o qual já previa o período de amamentação compreendido em 1 (uma) hora, em 2 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos, para que a mulher lactante pudesse desfrutar durante sua jornada de trabalho. Como forma de modificação eficaz no artigo em questão, a Reforma Trabalhista trouxe consigo a implementação do parágrafo segundo, tornando-o bastante proveitoso para as lactantes, às quais agora possuem a faculdade de fracionarem os horários de descanso supra, conforme suas necessidades e também, mediante acordo individual com o seu empregador. Em razão disso, o objetivo principal deste artigo é averiguar os impactos que a reforma trabalhista gerou no trabalho da mulher no ordenamento jurídico pátrio bem como examinar-se-á diferentes posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais no tocante aos direitos da mulher. Nesse sentido, enfoca-se em pesquisa teórica, a qual foi realizada através de bibliografia pré-selecionada, por meio de análises e comparações de preceitos legais, doutrinárias e jurisprudenciais que ponderam sobre a temática sugerida.

Palavras chave: Direito de Trabalho da Mulher; Legislações Pertinentes; A Reforma Trabalhista.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 2 DO DIREITO DE TRABALHO DA MULHER SOB A ÓTICA DA LEGISLAÇÃO PÁTRIA 2.1 O direito de trabalho da mulher antes do advento da Constituição Federal vigente 2.2 O direito de trabalho da mulher sob a luz da Constituição Federal de 1988 2.3 Análise sucinta de alguns pontos pertinentes do direito de trabalho da mulher sob o prisma da CLT e suas alterações 3 O DIREITO DA MULHER DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA 3.1 Análise dos artigos 394-A, 396 e 461-A da CLT após a Reforma Trabalhista 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como tema: os impactos da reforma trabalhista frente ao trabalho da mulher no ordenamento jurídico pátrio, uma vez que, trata-se de um assunto que vem gerando bastante repercussão após o surgimento da Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017.

Em razão disso, tem-se que a mulher antigamente era vista e colocada em determinados postos, estes sempre relacionados ao trabalho doméstico e familiar. Contudo, com a Revolução Industrial, as relações de trabalho foram sendo modificadas e a mulher acabou sendo explorada de diversas maneiras, acarretando em uma má remuneração e jornada de trabalho bastante exorbitante.

No ordenamento jurídico pátrio, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, esta começou a tratar de alguns temas atrelados ao trabalho da obreira, da proteção a maternidade, e da questão da desigualdade de gênero.

Posteriormente, com o advento da Constituição Federal de 1988, depois de o Brasil ratificar em 1979 a Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher - Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002 -, sendo este, considerado também como um importante instrumento para a efetivação de seus direitos, fez com que a imagem feminina começasse a se modificar de maneira substancial.

Dessa forma, no que tange o trabalho da mulher, em conformidade com algumas das modificações ora vigentes da Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017 - Reforma Trabalhista, pode-se indagar que estas sofreram algum impacto com o advento da referida lei?

Pois bem, com advento da Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017, e com relação a algumas mudanças pertinentes ao trabalho da mulher, tem-se que o legislador brasileiro não se atentou em alguns pontos da referida lei no que diz respeito ao trabalho da mulher, os quais serão abordados no presente artigo.

Posto isto, o objetivo geral do presente trabalho é demonstrar algumas modificações pertinentes ao trabalho da mulher, exemplificadas pela Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017.

Para o desenvolvimento do presente trabalho, utilizou-se como recurso metodológico, a pesquisa bibliográfica, realizada por meio de análises e comparações de preceitos legais, doutrinárias e artigos divulgados no meio eletrônico, que ponderam sobre a temática sugerida.

A forma de coleta de dados adotada foi à análise bibliográfica que tem como fundamental vantagem apresentar maior gama de fenômenos ao pesquisador em vista daqueles que poderia pesquisar de forma direta o que se mostra relevante quando o problema de pesquisa se relaciona a dados muito dispersos no espaço. Em muitas situações, não há outra maneira de conhecer os fatos se não com base em análises bibliográficas.

2 DO DIREITO DE TRABALHO DA MULHER SOB A ÓTICA DA LEGISLAÇÃO PÁTRIA

Primeiramente, focaliza-se na importância que a mulher tem na sociedade desde suas lutas por um espaço de trabalho no início do século XIX, na ocasião em que esta sociedade confiava que era apenas o homem que tinha condições de sustentar sua família, ficando dessa forma a mulher incumbida de cuidar da prole e da casa. Ressalta que na ocasião em que a mulher ficava viúva e fazia parte de uma classe social mais baixa, tinha de sustentar seus filhos com atividades que lhes permitisse receber algum salário.

Segundo Probst (2015) a inclusão da mulher no mercado de trabalho se deu por vários motivos. No panorama mundial elas começaram no âmbito trabalhista nos períodos da I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), em consequência da ausência dos homens, pois estes eram obrigados a ir para as guerras e em virtude disso, as mulheres precisaram assumir o cargo de trabalho nas indústrias. Já no panorama brasileiro, especificamente, a inserção no mercado de trabalho da mulher foi de maneira gradual.

Posteriormente com a inserção da mulher no mercado de trabalho, veio a tona a questão salarial, pois a percepção salarial da mulher era bem diferente do homem. Porém, essa diferença salarial entre homens e mulheres não foi debatida e problematizada de início. Foi com o passar dos anos que os empregados começaram a discutir e buscar melhorias, dentre essas indagações, surgiram o questionamento de mulheres quanto a diferença salarial. (PROBST, 2015)

2.1 O direito de trabalho da mulher antes do advento da Constituição Federal vigente

De acordo com Pimentel (1998), no ano de 1934, no Brasil, ocorreu a ratificação da Convenção nº 3 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1919, a qual estabelecia o direito à mulher de seis semanas antes e após o parto ter uma licença remunerada bem como dois intervalos de 30 minutos para amamentação, considerando ilegal a licença compulsória e demissão da mulher durante o período gestacional. Além do mais, foi ratificada no ano de 1937 a Convenção nº 4 de 1921 que trazia em seu bojo a proibição do trabalho da mulher no período noturno em empresas privadas e públicas, podendo apenas ocorrer quando de caráter familiar. Dessa forma, com a denúncia do Brasil a esta convenção, a norma internacional, mais do que resguardar, vedava, fazendo com que as mulheres trabalhadoras aceitassem trabalhos que infringiam as leis protecionistas.

Com o golpe de Estado realizado pelo então Presidente Getúlio Vargas, a Constituição de 1937 retrocedeu no que diz respeito às garantias à trabalhadora excluindo dessa forma a isonomia salarial entre homens e mulheres e a garantia de emprego à gestante, mesmo diante do princípio da igualdade entre todos. Com isso, ocorre a desigualdade salarial e, como prova disso, no ano de 1940, o Decreto-Lei nº 2.548 institui que as mulheres recebessem sua remuneração com 10% a menos que os homens. Tal redução apenas foi eliminada três anos mais tarde, pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. (NASCIMENTO, 1996)

Ressalta que na Constituição de 1937, foram mantidos quase todos os direitos implementados pela Constituição anterior. Entretanto, não foi mantido o direito à igualdade de salários aos trabalhos de igual valor, bem como acabou com o direito a greve e retirou a autonomia dos sindicatos.

Ainda no ano de 1937 foi ratificada a Convenção nº 415 da OIT, a qual proibia o trabalho noturno de mulheres nas indústrias públicas e privadas. Ressalta que tal proibição não se aplicava a obreiras que trabalhavam somente com membros da sua família. A Convenção nº 4 foi promulgada pelo Decreto Lei nº 1.396 de 1937.

Aliás, o texto legal da Constituição de 1934 o qual proibia a diferença salarial devido ao sexo foi desarmado com o Decreto Lei em apreço, trazendo de forma expressa a possibilidade de discriminação contra a obreira.

Posteriormente, na Constituição de 1946, esta trouxe em seu bojo o princípio da igualdade com a seguinte redação legal: “Todos são iguais perante a lei”, proibindo dessa forma, a diferença de salário para um mesmo trabalho, por pretexto de sexo, idade, nacionalidade ou estado civil, de acordo também estabelecia a Constituição de 1934. (BRASIL, 1946)

> A Constituição de 1946 trouxe importantes medidas para os trabalhadores em geral, mas nenhuma inovação no tocante ao trabalho da mulher. O texto relativo ao princípio da igualdade constante da Constituição de 1937 foi mantido pela de 1946, nos mesmos termos.[1]

Já no ano de 1965, o Brasil ratificou a Convenção nº 103, a qual trata sobre o amparo à maternidade e a Convenção nº 100, que estabelece a isonomia salarial entre homens e mulheres para trabalho de igual valor.

Além do mais, no mesmo ano ocorreu a ratificação da Convenção nº 111 a trazia em seu bojo sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. Nesse sentido, a definição de “discriminação” estabelecida pela referida Convenção abrangia que:

> Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.[2]

Mesmo com a ratificação no momento que estava ocorrendo a ditadura, a definição de discriminação apresentada pela OIT mostrou-se bastante democrático, respeitando dessa forma a dignidade humana.

Com o advento da Constituição de 1967, esta manteve em seu artigo 150, a igualdade sem distinção de sexo, raça, trabalho, credo e a Emenda Constitucional nº 1 de 1969 vedou a diferença salarial por razão de sexo ou estado civil e também que mulheres trabalhassem em lugares insalubres.

Já em 1979, a Convenção Internacional sobre eliminação de formas de discriminação contra a mulher foi um passo essencial para a efetivação dos direitos das mulheres. Pois, a Convenção em comento apresentou a situação de vulnerabilidade que a mulher se encontrava, sendo vítima frequentemente de

---

[1] GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego:** relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis, p. 145-146, 2003.

[2] OIT. **Organização Internacional do Trabalho.** Disponível na internet: http://www.oit.org/brasilianode/472. Acesso em: 26 de nov.2018.

constrangimento, violência, causando desigualdade diante da vida política, econômica e social.

Aliás, a Convenção em apreço também expôs a necessidade dos Estados planejarem medidas ensejadoras de proteger, resguardar e efetivar os direitos, visando não somente igualdades formais, mas, sobretudo igualdades materiais.

A referida Convenção foi ratificada pelo Brasil no ano de 1984 com algumas ressalvas, como é o caso do artigo 15, parágrafo 4º e artigo 16, parágrafo 1º, alíneas “a,c,g e h”. Somente no ano de 1994, o Decreto nº 26 de 1994 aprovou de maneira integral o texto da Convenção.

Destarte, cumpre mencionar que entre os direitos que o Estado se pactou a garantir estão: “igualdade perante a lei, direito de voto, direito de participação, direito ao acesso a serviços de saúde, direito ao trabalho e oportunidades nas mesmas condições que os homens.” (GUERRA, 2015, p.236)

2.2 O direito de trabalho da mulher sob a luz da Constituição Federal de 1988

Segundo Delgado (2014), com a promulgação da Constituição Federal de 1988, ocorreu:

> A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra mulher no contexto empregatício, ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento de proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira.[3]

A Constituição Federal de 1988 foi organizada de maneira a extirpar a discriminação contra a mulher e assegurou o direito à igualdade de maneira vasta, abarcando o princípio da isonomia em seu caráter formal e material. Quanto ao aspecto material, a Lei Maior garante um tratamento distinto aqueles que se encontram em circunstância desigual, aqueles que precisam de proteção especial, delineando diretrizes que possibilitam a equiparação com os demais.

Nesse sentido, com o advento da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso I, lê-se a seguinte redação “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta Constituição”. Essa hipótese vetou a

[3] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso Direito do Trabalho.** 13º Ed. São Paulo: LTr, 2014. p.839.

manutenção da diferença salarial, exercício de cargos e de critério de admissão por razão de sexo, idade, cor ou estado civil.

Além do mais, o Ato de Disposições Constitucionais Transitórias, ADCT, em seu artigo 10, inciso II, alínea “b”, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante, da ocasião de confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Quanto aos direitos dos trabalhadores, tratados no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, seu inciso XX, este traz em seu bojo que a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. No referido inciso, denota-se que a Carta Magna trata de maneira diferente a fim de que efetivamente se resguarde o mercado de trabalho da mulher, uma igualdade não somente formal, mas material para a confirmação do direito da mulher.

Ainda nessa seara, o artigo 7º, inciso XXX, traz em seu texto legal sobre a proibição de diferenças salariais por razão de sexo, idade, cor ou estado civil. Novamente, é possível encontrar o Princípio da Isonomia, permitindo um tratamento igual, mesma remuneração, proibindo preferências que, em determinada medida, provocam atentado à dignidade humana.

Por derradeiro, as leis nasceram para impedir ou abrandar conflitos e a Constituição Federal de 1988 garante a igualdade entre mulheres e homens, com diferenciações onde existem, prognosticando a proteção da mulher ao mercado de trabalho, com chance igual de acesso e afastando toda e qualquer maneira de discriminação.

2.3 Análise sucinta de alguns pontos pertinentes do direito de trabalho da mulher sob o prisma da CLT e suas alterações

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) surgiu no ano de 1943 através do Decreto Lei nº 5.452, a qual tem a finalidade regular às relações individuais e coletivas de trabalho.

Nesse sentido, tem-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas, CLT, aborda, em seu capítulo III, sobre a proteção do trabalho da mulher. A CLT, ao longo dos tempos, sofreu significantes modificações, e, no que trata sobre o trabalho da mulher, alterou dispositivos com manifesto teor atentatório ao princípio da isonomia e da dignidade humana, adaptando-se as novas relações sociais.

Aliás, no ano de 1999, a Lei nº 9.799 modificou o título da seção I de “da duração e condições de trabalho” para “da duração, condições de trabalho e discriminação contra mulher”, em conformidade com a busca de amparo contra medidas discriminatórias, premissa fundamental de Estados democráticos e seguida pelo Brasil na Constituição Federal de 1988.

Já no ano de 2006, a Lei nº 11.324 passou a ampliar às empregadas domésticas o direito à estabilidade provisória e à licença maternidade adotados pelo ordenamento jurídico pátrio, não existindo motivo para distingui-las das gestantes que não eram domésticas. Dois anos depois, no ano de 2008, a Lei nº 11.770, instituiu o “Programa Empresa Cidadã”, que poderia conferir um aumento de 60 dias na licença maternidade, totalizando 180 dias e em troca disso ocorreria uma diminuição do imposto de renda. A referida lei também modificou a licença maternidade para as servidoras públicas do poder federal para 180 dias.

Posteriormente, no ano de 2013 fora promulgada a Lei n.º 12.812, a qual ampliou as garantias constitucionais às gestantes que tinham engravidado durante o aviso prévio ou durante um contrato com prazo determinado, a aludida ampliação dos direitos da mulher foi significante para majorar a qualidade de vida do bebê e da gestante, após o parto.

Ademais, a lei em comento somente ratificou a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que havia editado a Súmula nº 244 sobre a matéria, a fim de proporcionar a proteção das gestantes que engravidavam no curso do aviso prévio ou nos contratos por prazo determinado. Portanto, observa-se no ordenamento jurídico brasileiro uma evolução relevante da Proteção à Maternidade.

Outro ponto de suma importância foi trazido pela Lei nº 13.287 de 2016, quando incluiu o artigo 394-A: “A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”. Tal disposição tem o condão de garantir a saúde da mulher gestante ou lactante como também do bebê.

Cumpre ressaltar que ainda teve o Projeto de Lei nº 76/2014 (nº 814/2007 na Câmara dos Deputados), o qual acrescentava o parágrafo único do art. 394-A da CLT, assim: “Parágrafo único - Durante o afastamento temporário previsto no caput, fica assegurado à empregada gestante ou lactante o pagamento integral do salário que vinha percebendo, incluindo o adicional de insalubridade.”

Contudo, tal previsão, foi vetada.

Por fim, cumpre mencionar que o artigo 396 aborda que a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, dois descansos de meia hora cada para amamentar seu filho até que ele complete 6 meses de idade. O parágrafo único acrescenta que o período de seis meses poderá ser ampliando se assim a saúde do bebê determinar, a critério da autoridade competente.

3 O DIREITO DA MULHER DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA

O Projeto de Lei nº 38 de 2017, o qual ficou conhecido como “Reforma Trabalhista”, de autoria do então Presidente da República Michel Temer, apresentou em seu texto vários dispositivos com o intuito de modificar a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, ajustando a legislação às novas relações de trabalho.

Posto isto, em 13 de julho de 2017 foi sancionada a referida Lei e, publicada no dia seguinte no Diário Oficial da União. A Lei nº 13.467/17 alterou mais de 100 artigos da CLT e, dentre esses, serão debatidos no presente trabalho, os artigos 394-A, 396 e 461-A, eis que são o alvo do artigo em apreço.

3.1 Análise dos artigos 394-A, 396 e 461-A da CLT após a Reforma Trabalhista

A Lei nº 13.467/2017 introduziu uma nova redação para o art. 394-A da CLT. O *caput* do aludido artigo foi modificado, bem como foram acrescentado novos incisos I, II e III, juntamente com os § 2° e § 3°. Nesse sentido, o dispositivo em apreço passou a ter a seguinte redação legal:

> 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.
> § 1 (...)
> § 2 Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

> § 3 Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.[4]

Ressalta-se que o parágrafo 1° continua vetado desde a Lei nº 13.287, de 11.5.2016 (parágrafo único do art. 394-A).

Segundo o que dispõe o dispositivo em apreço, acontece o afastamento da mulher de lugares considerados insalubres somente na situação de insalubridade em grau máximo.

Dessa forma, nas situações de insalubridade em grau mínimo e médio, o afastamento somente poderá incidir se a mulher exibir atestado de saúde emitido por médico de sua confiança. Em apartada síntese, se faz necessária uma recomendação para que aconteça o afastamento.

Aliás, o artigo 394-A adverte que o afastamento também poderá ocorrer durante o período de amamentação. Nessa situação, a lei estabelece que acontecerá o afastamento de atividades apreciadas insalubres em qualquer grau, quando a trabalhadora exibir atestado assinado por médico de sua confiança, que advirta o afastamento durante a lactação.

Cumpre mencionar que em todas as possibilidades de afastamento conforme de verificou acima, a mulher terá sua remuneração garantida, em conjunto com o adicional de insalubridade. Além do mais, ainda é necessário destacar que o termo “emitido por médico de confiança da mulher” significa, simplesmente, um médico de preferência da gestante ou lactante. (DELGADO, 2017)

Ainda nessa seara, tem-se a Medida Provisória nº 808, a qual também propôs alterações para o artigo 394-A:

> 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 (...)
> § 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.

[4] BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Art. 394-A. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017.

> § 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.[5]

Em linhas gerais, o dispositivo sugerido pela Medida Provisória força a trabalhadora que não possui situação financeira estável a permanecer em ambiente insalubre. Ou seja, o novo texto do art. 394-A abusa da situação financeira das empregadas, uma vez que, na atualidade o Brasil passa por uma crise econômica. (DELGADO, 2017)

Ato contínuo, outra modificação que a Lei nº 13.509/17 apresentou foi o parágrafo 2º do artigo 396 da CLT, o qual tem a seguinte redação:

> Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)
> §1º (...)
> § 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)[6]

O disposto em apreço baseia-se sobre os descansos durante a jornada de trabalho para amamentar o filho até que este complete seis meses de vida. O parágrafo preceitua que os horários para amamentação serão determinados por acordo individual.

Portanto, o artigo supracitado tornou bastante benéfico para as lactantes, às quais atualmente possuem a faculdade de fracionarem os horários de descanso supra, em conformidade com suas necessidades e também, mediante acordo individual com o seu empregador.

Por fim, tem-se a outra a modificação do artigo 461 da CLT, a qual trata sobre as regras para a configuração da equiparação salarial do empregado com o colega paradigma.

Dessa forma, oportuno trazer a lume o que alterou da redação antiga para a atual, a qual pode ser vista no quadro abaixo:

---

[5] BRASIL. **Medida Provisória n. 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. 2017.

[6] BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Art. 396. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017.

Quadro 1: CLT – Artigo 461

CLT - ARTIGO 461	
Redação anterior	**Redação ATUAL**
Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, **na mesma localidade**, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952)	**Art. 461** - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, **no mesmo estabelecimento empresarial**, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço **não for superior a 2 (dois) anos**. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952)	**§ 1º** - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço **para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.** (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, **hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento**. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952)	**§ 2º** - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira **ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.** (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções **deverão** ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. (Incluído pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952)	**§ 3º** - No caso do § 2º deste artigo, as promoções **poderão** ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
	§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972)
	§ 5º - A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
	§ 6º - No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Fonte: Consultor Trabalhista, 2018.

Cumpre mencionar que tais modificações apresentadas no artigo acima, mediante a Lei nº 13.467/2017, impactou de maneira direta na invalidade de vários itens da Súmula 6 do TST.

Nesse sentido, em uma sucinta análise, desconsiderando as regras do artigo 702, inciso I, alínea "f" da CLT, como poderia ser alterada a Súmula nº 6 do TST. Veja-se:

> **Súmula nº 6 do TST – EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT** (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015:
>
> **I** – Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)
> **II** – Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 – RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)
> **III** – A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 – DJ 09.12.2003)
> **IV** – É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 – RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)
> **V** – A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 – RA 102/1980, DJ 25.09.1980)
> **VI** – Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto:
> **a)** se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior;
> **b)** na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.
> **VII** – Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 – DJ 11.08.2003)
> **VIII** – É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 – RA 9/1977, DJ 11.02.1977)
> **IX** – Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

> **X** – O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 – inserida em 13.03.2002)

Em linhas gerais, o inciso I, trata sobre a atual redação do § 2 º da CLT, o qual preceitua que o plano de cargos e salários poderá ser seguido por norma interna ou negociação coletiva, “dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público”. Dessa forma, o presente inciso da referida Súmula, já se pode aguardar um possível cancelamento.

No inciso II da referida Súmula, tendo em vista a alteração conferida pela reforma trabalhista a qual altera também a definição de “trabalho de igual valor”, possivelmente, neste item, também haverá um cancelamento.

Já no que diz respeito ao inciso III, a restrição deve ser menor, incumbiria uma modificação para advertir que este item é inválido ao padrão que é pessoa com deficiência física ou mental, de acordo com o que dispõe o § 4º do artigo 461 da CLT.

Quanto ao inciso V, o que consta na primeira parte deste inciso trata-se do oposto constante no *caput* do artigo 461 da CLT, uma vez que, o mesmo, com as modificações conferidas pela reforma trabalhista, já estabelece o requisito de trabalho no mesmo estabelecimento empresarial.

Com relação ao inciso VI, há possibilidade de alguma alteração na alínea “b” deste item, uma vez que, quando os atuais dispositivos do 461 da CLT menciona que apenas pode haver equiparação com empregado hodierno.

Por fim, no inciso X, o caput do artigo 461da CLT, com a alteração da reforma trabalhista, já preceitua que se trata do mesmo estabelecimento empresarial.

Tais modificações impactaram diretamente nos entendimentos já consolidados pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As modificações trazidas pela Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467 de 13 de Julho de 2017, é considerado um assunto bastante atual sob a ótica dos legisladores, motivo pelo qual entrou em vigor a um pouco mais de um ano.

Uma novidade significativa da Reforma Trabalhista está elencada no artigo 461 CLT, em seu §6º, o qual prevê ao empregado que tenha sofrido "discriminação salarial" por motivo de distinção de sexo ou etnia, a aplicação de multa no valor da metade (50%) do teto do INSS, além de percepção de todas as diferenças salariais que lhe seria de direito.

Um dos pontos bastante polêmicos da Reforma Trabalhista, foi a redação do artigo 394-A CLT, que expõe a possibilidade das gestantes ou lactantes trabalharem em locais com insalubridade em grau médio ou mínimo desde que apresentem voluntariamente laudo médico que autorize o labor.

Nesse sentido, tem-se que o novo texto de lei está totalmente equivocado, vez que a antiga previsão proibia o labor da mulher gestante ou lactante, impondo o imediato afastamento de qualquer ambiente insalubre, independentemente do grau de insalubridade incidente, das características da profissão ou mesmo de específico laudo médico garantidor de inexistência de riscos à criança.

O legislador, de acordo com a regência jurídica, tornou distinto o tratamento entre o labor da gestante e da lactante em condições insalubres, sendo que a gestante se sujeita às condições mais rigorosas, do que a estabelecida para a lactante, no tocante à sujeição a condições de insalubridade em grau máximo.

Já o artigo 396 CLT, já previa o período de amamentação compreendido em 1 (uma) hora, em 2 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos, para que a mulher lactante pudesse desfrutar durante sua jornada de trabalho.

Como forma de modificação eficaz no artigo em questão, a Reforma Trabalhista trouxe consigo a implementação do parágrafo segundo, tornando-o bastante proveitoso para as lactantes, às quais agora possuem a faculdade de fracionarem os horários de descanso supra, conforme suas necessidades e também, mediante acordo individual com o seu empregador.

Diante do exposto, chega-se a conclusão que os pontos abordados pela Reforma Trabalhista no que tange ao trabalho da mulher, é que o trabalho à ser desenvolvido terá nada mais, nada menos, do que uma forma de conscientizar à todos, que o novo texto de lei trouxe pontos impactantes no ordenamento jurídico pátrio.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, **Decreto- Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.** Aprova as Consolidações da Lei. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 27 de nov. de 2018.

_____, **Constituição Da República dos Estados Unidos do Brasil.** Constituição (1946). Disponível na internet: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Último acesso em: 26 nov. 2018.

____, **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao88.htm. Acesso em: 14 de nov. de 2018.

_____, **Lei nº 13.287 de 11 de maio de 2016.** Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm>. Acesso em: 05 de dezembro de 2018.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017.

_____. **Medida Provisória n. 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. 2017.

_____. SUMÚLA Nº 6: **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada)** – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=23475>. Acesso em: 01 de dezembro de 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso Direito do Trabalho.** 13º Ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego:** relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis, 2003.

GUERRA. Sidney. **Direito Humanos:** curso elementar. 3º Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **O Trabalho da Mulher:** das Proibições para o Direito Promocional, São Paulo: LTr Editora, 1996.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho.** Disponível na internet: http://www.oit.org/brasilianode/472. Acesso em: 26 de nov.2018.

PIMENTEL, S. **Evolução dos Direitos da Mulher.** São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, Vicente. Da Capacidade Civil da Mulher Casada. São Paulo: Saraiva & C. 1998.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. In: Instituto Catarinense de Pós-Graduação. 2015.

ABSTRACT

The present work has as its theme the impacts of the labor reform on the work of women in the legal order of the country, since a significant novelty of the Labor Reform is listed in article 461 CLT, in its paragraph 6, which provides for the employee who has suffered "discrimination salary "on grounds of gender or ethnic distinction, the imposition of a fine of 50% of the INSS ceiling, as well as the perception of all the salary differences that would be lawful to her, as well as the wording of article 394- The CLT, which provides for the possibility of pregnant or lactating women working in places with unhealthy to medium or minimum degree since they voluntarily submit a medical report authorizing the work. In addition, article 396 CLT, which already provided for the period of breastfeeding comprised in 1 (one) hour, in two (30) minutes of 30 (thirty) minutes, so that the lactating woman could enjoy during her working day. As a form of effective modification in the article in question, the Labor Reform brought with it the implementation of the second paragraph, making it very useful for the infants, who now have the faculty to divide the rest hours according to their needs and also, agreement with your employer. The main purpose of this article is to ascertain the impact of the labor reform on women's work in the country's legal system and to examine different doctrinal and jurisprudential positions on women's rights. In this sense, it focuses on theoretical research, which was carried out through pre-selected bibliography, through analyzes and comparisons of legal, doctrinal and jurisprudential precepts that ponder the suggested topic.

Keywords: Women's Labor Law; Relevant Legislation; The Labor Reform.