

Tema:
**Neurociência e Inteligência artificial:
As novas interfaces do conhecimento**



DIREITO TRABALHISTA A EVOLUÇÃO PARA O NOVO SÉCULO

Matheus de Almeida BUZETTI¹
Mel Oss PELIÇARI²
Orientador João Pedro Gindro BRAZ³

RESUMO: A atual pesquisa versa sobre a evolução dos direitos trabalhistas das mulheres, desde as principais mudanças ocorridas nas duas revoluções industriais, até a efetivação da consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil (CLT). Abordando a inconstância salarial entre homens e mulheres, os constantes assédios sofridos pelas mulheres no ambiente de trabalho e as mudanças após a Lei n.º 13.467/2017 que a reforma trabalhista trouxe, a fim de, reformular o Código Trabalhista, visando maior igualdade entre os gêneros, como também, entre empregado e empregador.

Palavras-chave: Primeira Revolução Industrial – Segunda Revolução Industrial-CLT – Código do Trabalho

1 INTRODUÇÃO

A luta pelos direitos das mulheres tem sido constante ao longo da história, mas somente a partir das últimas décadas é que se pode observar mudanças significativas em relação à igualdade de gênero. A inserção da mulher no mercado de trabalho é um aspecto importante dessa luta, porém ainda é marcada

¹ Discente do 5º ano do curso de Direito do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail theubuzetti@gmail.com.

² Discente do 2º ano do curso de Direito do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail mel.oss.pelicari@gmail.com.

³ Docente do curso de Direito do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail: joaopedrogindro@gmail.com. Orientador do trabalho.

por desafios e dificuldades que impedem a conquista da igualdade salarial e da inserção plena das mulheres em diversas carreiras.

A criação do Código Trabalhista em 1943, foi um momento crucial para as mulheres, uma vez que essa legislação trouxe diversas conquistas em relação aos seus direitos trabalhistas. Houve a garantia do salário-mínimo, férias remuneradas, décimo terceiro salário e licença maternidade de 120 dias. Todavia, ainda havia muitas limitações que discriminavam as mulheres no mercado de trabalho, como a proibição de trabalhar em atividades noturnas, insalubres ou perigosas.

No entanto, diante deste contexto, mulheres e organizações lideradas por elas têm se mobilizado de diversas formas para exigir a manutenção e ampliação de seus direitos trabalhistas, por meio de campanhas, protestos, e ações na justiça, cada vez mais, mulheres estão buscando uma maior representatividade e voz ativa nesse cenário.

Em suma, as mulheres têm enfrentado diversas dificuldades em relação aos seus direitos trabalhistas, contudo, as lutas ativistas e a busca por alternativas têm permitido o progresso rumo à igualdade de gênero. É necessário continuar trabalhando para garantir que as mulheres tenham acesso a trabalhos justos e seguros, e uma remuneração adequada. Avanços devem ser feitos para combater a discriminação de gênero e proporcionar à mulher um lugar de direito e destaque no mercado de trabalho.

2 CONSEQUÊNCIAS DAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS ÀS MULHERES

2.1 Aspecto Histórico da Primeira e Segunda Revolução Industrial

A primeira revolução industrial foi o resultado da revolução comercial. Tudo começou em meados do século XVIII.

O boom do comércio internacional e a riqueza crescente tornaram possível financiar o desenvolvimento técnico e a industrialização.

O que podemos citar como principais características deste período: pioneiros ingleses; utilização de motores a vapor na indústria; exploração da classe trabalhadora (baixos salários, longas jornadas de trabalho e más condições de

saúde nas fábricas); transição de uma fábrica para uma oficina mecânica. urbanização descontrolada; divisão do trabalho na linha de produção.

A primeira revolução industrial começou na Inglaterra por volta de 1750 e logo se espalhou pela França, Bélgica e depois pela Itália, Alemanha, Rússia, Japão e Estados Unidos. Naquela época, o ritmo de produção era dominado pelas atividades comerciais.

No entanto, a Inglaterra foi a pioneira deste movimento. Na Revolução Industrial Britânica, a principal produção era a tecelagem de algodão. No entanto, foi durante a produção de tecidos de algodão que se iniciou o processo de mecanização, nomeadamente a transição de uma fábrica para um sistema fabril. As matérias-primas vieram das colônias (Índia e Estados Unidos). Cerca de 90% do tecido de algodão britânico foi exportado, o que desempenhou um papel importante na industrialização britânica.

A segunda revolução industrial foi uma continuação do processo de criação de fábricas e casas industriais. Antes desse período, o carvão era a principal fonte de energia, com motores operando com base na termodinâmica do vapor. Depois foram descobertas novas fontes de energia, como a electricidade e os combustíveis fósseis derivados do petróleo.

Outra coisa importante foi a descoberta do ferro, uma liga metálica feita de ferro e carbono. Essas coisas marcaram o início da segunda fase da revolução industrial. Num mundo onde o capitalismo está em desenvolvimento, o objectivo das mudanças técnicas é aumentar a capacidade de produção, a velocidade de produção e os lucros para os proprietários dos meios de produção. Esta fase de industrialização abrange um longo período histórico desde meados do século XIX até às I e II Guerras Mundiais, terminando em 1945, já no século XX.

“O século XIX testemunhou as lutas operárias por melhores condições de trabalho, a exigência da aplicação igualitária de leis mais justas e uma profunda visão do papel do estado. Nesse contexto são caracterizados direitos económicos e sociais, cabendo ao novo estado, agora assistencialista e intervencionista, o papel de nivelar as desigualdades sociais”. (NOVAIS, [s.d.] apud FONTES, [s.d], [n.p])

Tal como no primeiro caso, a inovação teve origem em Inglaterra e espalhou-se por outros países europeus. Além disso, durante a guerra mundial, os Estados Unidos tornaram-se fornecedores de armas e suprimentos para outros

países. Esta situação garantiu que a Segunda Revolução Industrial ocorresse em solo americano e estabelecesse os Estados Unidos como uma potência mundial do pós-guerra – a primeira revolução económica e política nas colónias.

Mas no Brasil a industrialização ocorreu de forma única: desde o início do fim, ou seja, em meados do século XX, todas as mudanças industriais ocorreram ao mesmo tempo e ao mesmo tempo, não há uma distinção clara entre aplicações técnicas. Historicamente, a Segunda Revolução Industrial envolveu as ideias do Iluminismo e a primeira fase da industrialização.

Com a ascensão de movimentos burgueses como a Revolução Francesa, a fé da sociedade na razão e na ciência tornou-se mais forte - permitindo às pessoas alcançar novos patamares de crescimento. Além disso, o capitalismo e as ideias económicas tornaram a burguesia mais interessada em melhorar as fábricas. Nesta altura surgiu o capitalismo: os bancos e as grandes corporações controlavam os movimentos económicos. Nas novas tecnologias, a mão-de-obra torna-se menos exigente e a especialização aumenta.

As máquinas estão a começar a realizar trabalhos humanos de forma mais rápida, mais barata e com taxas de absentismo mais baixas, conduzindo a maiores lucros para os empregadores.

2.2 Principais Mudanças

Durante a Primeira Revolução Industrial, a mecanização continuou a espalhar-se do sector têxtil para a engenharia, transportes, agricultura e outros sectores da economia. Muitas ações mudaram o modo de produção e transformaram o sistema financeiro.

A principal fonte de riqueza passou do comércio para a indústria. Qualquer pessoa que consiga desenvolver a capacidade de criar riqueza tornar-se-á um líder na economia mundial.

Foi o que aconteceu na Grã-Bretanha, o primeiro país a industrializar-se com máquinas: A máquina de fiar, que transformava algodão, seda e lã em algodão, que servia para fazer roupas. Esta descoberta revolucionou a produção e fez da Grã-Bretanha o maior fabricante têxtil do mundo. Substituiu a roda de fiar, um dos dispositivos de fiar mais simples e antigos. A máquina de costura inventada em 1785 substituiu os navios a vapor, expandiu a produção têxtil e tornou a Grã-

Bretanha o líder mundial naquela época; as máquinas a vapor funcionavam em fábricas têxteis, moinhos de carvão, siderúrgicas, navios (navios), ferrovias (locomotivas a vapor), etc., marcando o Desenvolvimento do transporte de passageiros e carga.

A construção do motor, que utiliza o calor do carvão e o converte em energia mecânica para acionar o motor, representa o princípio fundamental do método de produção de mercadorias e, portanto, à medida que a produção aumenta. A Grã-Bretanha passou da produção para a mecanização. Além disso, devido à expansão do poder colonial, produtos industriais foram produzidos e vendidos em todo o mundo.

Assim, no século XIX, o país tornou-se o maior do mundo e Londres tornou-se o centro financeiro do mundo. Este período representou uma grande revolução na forma como os bens eram produzidos num período de tempo muito curto em comparação com a produção. O desenvolvimento inicial da indústria têxtil em muitos países europeus e nos Estados Unidos dependeu fortemente do trabalho britânico.

Essa mudança é conhecida como a primeira revolução industrial. Uma das principais características da segunda revolução industrial podemos citar: A existência de máquinas de produção interna, o que aumenta a eficiência da produção; o uso do poder dos preços baixos, reduzindo o custo total das mercadorias; o aumento da mão-de-obra o trabalho é muito específico. e as ações necessárias; a promoção da engenharia; e o surgimento do método de produção conhecido como fordismo.

Tendo isto em mente, é importante mostrar a evolução dos sistemas de gestão: O modelo fordista de produção foi uma abordagem poderosa e lógica para a produção industrial. Esta foi a primeira vez que linhas de montagem, linhas de produção, foram criadas para um trabalho rápido. Cada trabalhador é responsável por um trabalho e se apega a ele porque acredita que o segundo trabalho é bom para a velocidade do trabalho. Mais tarde, muitos estudiosos consideraram este trabalho como uma divisão de trabalho entre o proletariado e os produtos resultantes: uma divisão que não permitia aos trabalhadores compreender plenamente o valor do seu trabalho.

Se as alterações do produto forem iguais, o modelo e tipo do produto deverão ser os mesmos. A teoria predominante na época era que estabelecer novos recordes desaceleraria o trabalho e reduziria os lucros do empregador.

“As mulheres, menos presas ao lar devido à maior facilidade de desempenho das tarefas domésticas e maternidades menos frequentes, e, por outro lado, mais instruídas e preparadas naturalmente desejam utilizar suas capacidades, seus conhecimentos e sua competência para assegurar a sua própria independência e participar de modo mais completo e influente na vida da sociedade” (SOUZA, 2005, p.72).

Mais tarde, em 1929, este produto tornou-se popular entre os consumidores, e por causa da crise de 1929. Pessoas que vivem nas cidades e usam eletricidade nas casas, nas ruas e até na produção de escritórios.

2.2.1 Mulheres tinham direito trabalhistas nessa época

Pela primeira vez, um grande número de mulheres começou a trabalhar fora de casa. Essa nova condição promoveu independência e autonomia, assim como deu origem a outras mudanças, incluindo o movimento pelos direitos das mulheres, que levaria mais de um século para se firmar.

A indústria têxtil era a que mais contratava mulheres. Nos Estados Unidos, as primeiras fábricas de tecido a começarem a admiti-las ficavam em Lowell, Massachusetts. Na década de 1840, cerca de 75% da força de trabalho das fábricas locais era feminina. Na verdade, até hoje, a indústria têxtil é composta majoritariamente por elas: no Brasil, 70% do 1,7 milhão de colaboradores empregados no setor têxtil são mulheres.

Trabalho havia, mas as condições eram precárias. À medida que a indústria provocou o aumento das classes trabalhadora e média, também fomentou más condições de trabalho: fábricas superlotadas e escuras, máquinas que soltavam fuligem e com pouquíssimo foco em segurança. Isso levou a uma onda de acidentes e doenças.

Após muitos protestos, foram colocadas restrições para proteger mulheres e crianças. A legislação, principalmente na Grã-Bretanha, aumentou a idade mínima para a mão de obra infantil nas fábricas, estabeleceu limites para o

expediente de mulheres e menores e os proibiu de certas ocupações pesadas e perigosas.

Nesse contexto, não era mais lucrativo manter essa força de trabalho. As crianças foram enviadas às escolas e as mulheres deixadas em casa para lidar com tarefas domésticas. Como um salário, o do homem, era suficiente para cuidar de uma unidade familiar, foi aí que os estereótipos de “provedor” e “dona de casa” se firmaram.

3 OS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES NA LEGISLAÇÃO NACIONAL

3.1 Criação da CLT

Dia 1º de maio de 2013 a Consolidação das Leis do Trabalho completa 70 anos. A CLT foi servida pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. A Consolidação foi assinada pelo presidente nesse caso no Estádio de São Januário (Club de Regatas Vasco da Gama), quando estava lotado para celebrar o feito. Dois anos antes, em 1941, Getúlio havia assinado a engendração da Justiça do Trabalho, no próprio localista e próprio atualidade do ano.

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista nesse caso existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo matriz é reger as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu quanto uma indispensabilidade constitucional, depois a engendração da Justiça do Trabalho.

Em janeiro de 1942 o presidente Getúlio Vargas e o ministro do trabalho, Alexandre Marcondes Filho, trocaram as primeiras ideias sobre a indispensabilidade de executar uma aperfeiçoamento das leis do trabalho. A vontade inicial foi elaborar a "Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social".

Foram convidados para executar parte da tarefa os juristas José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Süsskind. Na primeira reunião ficou definido quando a comissão seria dividida em Trabalho e Previdência, e quando seriam criadas duas consolidações diferentes.

Entre as fontes materiais da CLT, podem ser citadas três. Em original lugar, as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, completo em maio de 1941, em São Paulo, para comemorar o cinquentenário da Encíclica Rerum Novarum, arrumado pelo prelecionador Cesarino Júnior e pelo mediador e prelecionador Rui de Azevedo Sodré. A segunda-feira foram as convenções internacionais do trabalho. A terceira, a própria Encíclica Rerum Novarum (em português, "Das Coisas Novas"), o declaração bispal escrito pelo Papa Leão XIII a 15 de maiozinho de 1891, quanto uma correio estiada a todos os bispos sobre as condições das classes trabalhadoras.

Os pareceres dos consultores jurídicos Oliveira Viana e Oscar Saraiva, aprovados pelo ministro do Trabalho, ainda foram importantes. O lei foi até agora alto inspirado na Carta del Lavoro, do governo de Benito Mussolini, na Itália.

“Os constituintes da atual Carta, antecipando esta ocorrência, fixaram o período de estabilidade até que lei complementar o faça.” (MARTINS, 2007, p. 67).

Em novembro de 1942, foi mostrado o anteprojeto da CLT, publicado em seguida no Diário Oficial, para adotar sugestões. Após compulsar o traçado, Getúlio Vargas deu-o aos coautores, nomeando-os para explorar as sugestões e lavrar o traçado final, subscrito em 1º de maiozinho de 1943.

Dois fatores tornaram a CLT um lei de testeira para a tempo em quão foi instituída: a fervor dos movimentos sindicais dos operários na praça de São Paulo, inspirados pelos imigrantes anarquistas vindos da Itália, e o evento do Brasil ser , à tempo, um nação predominantemente agrário. De contrato com especialistas, o lei foi visionário, ao prematurar a urbanização do nação.

3.2 Direito trabalhistas Feminino

Não há como falar de direito das mulheres sem mencionar o Dia Internacional da Mulher que foi oficializado pela ONU em 8 de março de 1975 onde uma onda de protestos, greves e revoltas organizados e mobilizados por uma grande massa de mulheres devido a condições precárias de trabalho que lhe eram impostas, então essa luta por liberdade e igualdade fez com que a mulher fosse vista de forma diferente do que até então era vista, a mulher passou a ter seus direitos e

deveres que foram ratificados com a Constituição Federal de 1988 cujo a qual trouxe uma igualdade entre homens e mulheres e uma grande mudança as leis, principalmente as que se tratavam da mulher.

Porém mesmo com a "lei maior" garantindo o direito de igualdade entre ambos muitas vezes não é respeitado, este presente artigo tem como objetivo demonstrar as mulheres que elas possuem seus direitos, alguns deles exclusivamente da mulher. A licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias está prevista no artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal de 1988 e artigo 392 da CLT " licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias," que terá início entre o vigésimo oitavo (28 º) dia antes do parto.

A LEI 11.770/2008 criou o programa de empresa cidadã onde em seu artigo 1º inciso I as empresas participantes do programa estendem a licença por mais 60 (sessenta) dias, ou seja, de 120(cento e vinte) dias para 180(cento e oitenta) dias "I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal," em ambos os casos a mulher não terá prejuízo em seu emprego ou salário.

O que devo fazer se meu salário mudar? Os salários recebidos nos últimos seis meses são então examinados para determinar a média desse período, que é considerada o salário do mês seguinte. Essa disposição está prevista no artigo 393 da Lei CLT, e o retorno ao emprego anterior é opcional.

"Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava."

A mulher terá direito de dois descansos diariamente, sendo cada um de 30 (trinta) minutos para amamentação da criança até o sexto mês de vida do bebê, regra essa cuja qual se estende também a mães adotivas conforme artigo:

"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."

Em caso de necessidade e com comprovação médica que poderá ser prorrogada caso necessário. Vale ressaltar que as empresas que possuem mais de

30(trinta) funcionárias é obrigatório que a empresa tenha um local próprio para o período de lactação, conforme artigo 389 § 1º da CLT:

"Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação."

A partir da confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto a gestante não poderá ser demitida, mesmo que esteja em período de aviso prévio, salvo em casos de justa causa, direito este que se estenderá também no caso de mães adotivas conforme artigo 391-A da CLT alínea b do inciso II.

"Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias."

No período da gestação a empregada poderá se ausentar de seu trabalho para realização de consultas médicas e demais exames necessários conforme artigo 392 § 4º inciso II da CLT "II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares."

Caso o aborto seja espontâneo ou não seja de origem criminosa (seja um aborto dentro das aceitações legais) e comprovado através de atestado médico o artigo 395 da CLT:

"Art.395 – Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento."

Onde a mulher terá um repouso de forma remunerada de 2 semanas e neste caso seu retorno deverá ser na mesma função que já exercia anteriormente.

Em casos que as condições de saúde exigirem, a empregada poderá trocar de função no período da gestação e lhe é assegurado o seu retorno na mesma função após a volta das atividades conforme artigo 392 § 4º inciso I da CLT:

“I - Transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho.”

Os empregadores não podem atribuir à mulher mais de 20 (vinte) quilos se trabalharem regularmente, ou seja, com o mesmo esforço repetido todos os dias, ou 25 (vinte e cinco) quilos se trabalharem ocasionalmente.

Este problema deve ser eliminado para gestantes, pois elas não podem transportar itens.

Talvez esse seja um dos direitos menos conhecidos pelas mulheres onde no artigo 373-A da CLT em seu inciso IV:

“IV - Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;”

Traz que o empregador **NÃO** poderá exigir exame de gravidez, até mesmo que constate se a mulher é fértil ou não para contratação ou permanência no emprego, porém muitas mulheres, principalmente no seu processo admissional passam por este exame, é uma situação muito comum até mesmo trazida em jurisprudência conforme abaixo:

HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO. APROVAÇÃO EM PROCESSO SELETIVO PARA CADASTRO RESERVA. NÃO ADMISSÃO DA TRABALHADORA PORQUE SE ENCONTRAVA GRÁVIDA, SENDO CONSIDERADA INCAPAZ E INAPTA AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO LABORAL EM RAZÃO DE SEU ESTADO GESTACIONAL. DISCRIMINAÇÃO. PERSPECTIVA DE GÊNERO. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW) E CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ). ATO ATENTATÓRIO À LIBERDADE E DIGNIDADE DA MULHER. MANUTENÇÃO. 1. Posição privilegiada do empregador, como sujeito de direito, no contexto de uma sociedade essencialmente capitalista, que impõe a análise da questão sob uma perspectiva de gênero. Discriminação invisibilizada da mulher proveniente não apenas do conteúdo legislativo formal, mas da estrutura cultural da sociedade que perpetua a exclusão da mulher do sistema de justiça. 2. Os valores que subjazem a questão em apreciação, correspondentes aos Direitos Humanos das mulheres, especialmente das mulheres grávidas, contra todas as formas de discriminação, demandam contextualização distinta do caso. 3. A perspectiva de gênero, nas hipóteses de discriminação contra a mulher, especialmente a mulher grávida, implica inversão do ônus probatório, atribuindo ao empregador a prova de que a diferença de tratamento dispensado à trabalhadora grávida se encontra justificada. 4. Não se desonerando o empregador dessa prova, e restando evidenciada a prática de ato discriminatório pelo réu, que impediu candidata grávida, aprovada em processo seletivo, de assumir o cargo para o qual selecionada, cedendo sua vaga a outro candidato em condições diversas e

supostamente "não incapacitantes", cumpre manter a sentença que deferiu as indenizações por danos morais e materiais."
(TRT-4 - ROT: 00208791320195040006, Data de Julgamento: 13/07/2021, 8ª Turma)

As mulheres são conhecidas por terem conquistado muitas coisas ao longo dos anos. Pode-se concluir que apesar de todos os direitos que as mulheres conquistaram, a divisão de gênero entre homens e mulheres ainda existe na cultura brasileira. Antes de sermos homens ou mulheres somos pessoas iguais com direitos e deveres perante a lei, merecemos os mesmos cuidados e respeito, porém, existem alguns lugares onde as mulheres não são remuneradas por serem mulheres, licença maternidade, etc. . Direitos previstos em lei.

3.3 LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

A Lei 13467 de 2017 é um próximo de normas quão define os parâmetros de quanto continuar diante dos vários aspectos quão envolvem os direitos trabalhistas, dando revestimento tão aos trabalhadores como aos empregadores.

Trata-se da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quão foi aprovada preliminarmente pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a intuito de aplicar a legislação às novas respondência de trabalho.

Na Lei 13467 há especificações sobre tópicos quanto:

Tempo de serviço;aparência quanto os empregados devem se levar na estabelecimento em quão trabalham;acordos coletivos; encolhido trabalhista;reclamações trabalhistas;casos em quão ocorrem multas; viajada de trabalho;férias;horas extras;remunerações; mocho de horas.

Esses restabelecido levemente alguns dos pontos-chave normatizados pela Lei 13467, quão serve para regimentar todos os âmbitos trabalhista, ditando as formas de continuar tão da peça empregatícia como dos profissionais quão estão prestando serviço.

3.4 Mudanças para os direitos trabalhistas das mulheres

A Lei n.º 13.467/2017 trouxe artigos que revogam ou alteram aspectos importantes da CLT, que acima visavam a amparar a trabalhadora frente a determinadas condições de serviço, notadamente no ciclo de gravidez ou alactamento.

O artigo 394-A da CLT, por exemplo, passou a permitir que a barregã gestante ou lactante trabalhe em localista malsão. Amauri Cesar Alves, Angélica Júlia Araújo Bastos e Jacksely Carneiro defendem a ilegalidade da ditame celetista, com os seguintes argumentos e com fundação em estudos da Ordem dos Advogados do Brasil:

A legislação sobre proteção à maternidade, no Brasil foi fortemente influenciada pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de n.º 3, de 1919 e de n. 103, de 1952. A Convenção n.º 3, por sua vez, foi revista pela de n.º 183, de 1999, que ampliou sua esfera normativa, estendendo a proteção à maternidade às mulheres que trabalham na economia informal e cuidando, também, da proteção à saúde da gestante (BARROS, 2011).

Preservava-se a custódia à gestante ou lactante, com a previsão de variação temporária nas condições de serviço durante estes períodos, garantida a salvaguarda do salário. Com o vinda da Lei n.º 13.467/2017, o pesadume e a inculpação por andar em localista malsão foi absolutamente transferido às mulheres. Assim, vislumbra-se que diante da pressão do diretor a trabalhadora poderá se submeter ao serviço em condições insalubres visando acondicionar o seu emprego.

Referida lei alterou, também, o artigo 396 da CLT, permitindo que as pausas para alactamento sejam negociadas inteiramente com o empregador. O problema, então, é que nas trato capital- serviço a atrativo é a da melhoria da desígnio do contratante, que tende a se manter até agora mais sendo a trabalhadora barregã, quão é o aventura em análise. As alterações celetistas precarizam até agora mais a situação de fatura das mulheres no território e contribui para que as trabalhadoras gestantes ou lactantes se tornem vulneráveis diante da intensidade do empregador.

Dessa forma, não há como dissociar a maternidade das condições de vulnerabilidade e desigualdades enfrentadas cotidianamente pelas trabalhadoras mulheres, pobres e negras no país, vez que “[...] entre as camadas mais pobres da

população, a maternidade não costuma ser uma atividade em tempo integral e, quando o é, traz as marcas do desemprego e da precariedade” (BIROLI, 2018).

Por fim, permitir que as trabalhadoras gestantes laborarem em locais insalubres e que negociem os intervalos para alactamento inteiramente com o empregador significa atropelar as trabalhadoras para uma capacidade até agora mais vulnerável, sendo, também, uma aparência de negação do direito à maternidade.

4 CRIAÇÃO DE UM CÓDIGO TRABALHISTA

4.1 O porquê da criação

O lei trabalhista invenção tem o intuito para acomodar as desigualdades de gênero no mercado de serviço. As mulheres historicamente foram excluídas do mercado de serviço e, em que ocasião começaram a entrar, enfrentaram salários mais baixos e condições de serviço desfavoráveis em equiparação aos homens. Além disso, as mulheres têm responsabilidades familiares e sociais adicionais que interferem em sua carreira.

A escopo de se apanhar a paridade de gênero no mercado de serviço, é necessário corrigir as políticas e as atitudes da sociedade. Alguns aspectos que podem estar alterados para se receber uma regularidade em aproximação aos homens incluem:

1. Salários iguais: as mulheres até agora ganham em média menos que os homens por representar a mesma função;
2. Promoções: as mulheres têm menos oportunidades de promoção;
3. Equilíbrio entre serviço e vida pessoal: as mulheres muitas vezes sofrem com a culpa de políticas flexíveis de serviço que lhes permitam coligar suas responsabilidades familiares e profissionais;
4. Conscientização: é necessário elevar a sabedoria sobre a discernimento de gênero e sua firmeza no mercado de serviço.

4.2 OS BENEFICIOS DO CÓDIGO TRABALHISTA

Um lei trabalhista, é um achegado de leis e regulamentos que visam defender os direitos e interesses dos trabalhadores. Melhoramentos em um lei trabalhista podem trazer diversos benefícios aos trabalhadores, tais quão:

Proteção dos direitos fundamentais: Um lei trabalhista pode garantir direitos fundamentais, quão o reto à paridade de gênero, o reto a um atmosfera de emprego seguro e saudável, o reto a salários justos, e o reto à opção sindical.

Regulamentação das condições de emprego: Isso inclui a firmação de limites para horas de emprego, refrigério semanal, férias remuneradas, e normalização de horas extras.

Salários dignos: Um lei trabalhista pode colocar um salário mínimo que assegure que os trabalhadores recebam um solução justo pelo seu emprego.

Proteção desfavoravelmente apercepção e cerco: Leis trabalhistas podem proscrever a apercepção com fundação em raça, gênero, religião, encaminhamento sexual, idade, deficiência, ou outras características pessoais. Elas também podem proscrever o cerco no lugareiro de emprego.

"Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social".
[Declaração Universal dos Direitos do Homem.]

Segurança e voto no emprego: Um lei trabalhista pode colocar normas para garantir que os locais de emprego sejam seguros e saudáveis, incluindo regulamentações sobre equipamento de guarda individual e procedimentos de garantia.

Proteção desfavoravelmente demissões injustas: Leis trabalhistas podem colocar regras para demissões, garantindo que os trabalhadores não sejam demitidos de técnica arbitrária ou injusta.

Licenças e benefícios: Um lei trabalhista pode colocar direitos à licença-maternidade, licença-paternidade, licença médica, e outros tipos de licenças remuneradas.

Negociação coletiva: A legislação trabalhista pode conceder a agenciamento coletiva entre trabalhadores e empregadores para colocar condições de emprego justas.

Acesso à maneiras e constituição profissional: Um lei trabalhista pode promover o acolhimento à maneiras e constituição para que os trabalhadores possam purificar suas habilidades e perspectivas de emprego.

Previdência e ambulância sociável : Leis trabalhistas podem colocar sistemas de presciência e ambulância sociável para garantir a garantia financeira dos trabalhadores, notadamente em momentos de desemprego, insalubridade ou aposentadoria.

Direitos de parede e opção sindical: Um lei trabalhista pode defender o reto dos trabalhadores de se organizarem em sindicatos e de realizar greves, em que ocasião necessário.

Inspeção e fiscalização: Regulamentações trabalhistas podem adivinhar agências ou departamentos governamentais responsáveis por rondar o alô das leis trabalhistas e administrar sanções em envolvimento de violações.

Melhoramentos em um lei trabalhista podem sustentar a elaborar um atmosfera de emprego mais justo , equitativo e seguro , que proteja os direitos e interesses dos trabalhadores, promova a paridade e a gravidade no emprego e contribua para uma entidade mais torneio e próspera quão um todo.

5 CONCLUSÃO

Como podemos explorar o coletividade exposto, apresenta a complexidade quão as mulheres sofriam no seco e continuam sofrendo com a culpa de direitos trabalhistas mais igualitário e adaptados para quão ambos os gêneros chegam num acatadura de constituição de igualdade.

Como mostrado em décadas passados e séculos passados por hospedar uma ideia de venerável as mulheres se quer podiam funcionar com o vinda das Revoluções Industriais se deu começo quão as mulheres podiam funcionar nas indústrias, sendo provável desse modo o começo de uma independência, porém as condições insalubres presentes nas fabricas ocorriam muitos acidentes ocasionando mesmo próprio a morte.

Com a período Vargas na República Federativa Do Brasil se deu um começo aos direitos trabalhistas protegidos, com a invenção da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e ao extenso dos anos foi ocorrendo mudanças mesmo quão no ano de 2017 ocorreu a alteração trabalhistas trazendo alterações dos

diretos trabalhistas, porém a inconstância salarial, assédios sexuais e psicológicos ocorrem ainda.

No Brasil não temos um Código do Trabalho, é essencial quão seja quinteiro para quão seja apropriado com o centenário presente quão estamos, com as evoluções e as mudanças da associação quão um coletividade, sendo criminalizados algumas atitudes do empregador com o empregado, a responsabilidade de um honorários igualitário para os ocupantes dos mesmos cargos, com isso sendo acatado o Art.5º da nossa Carta Magna quão diz “todos somos iguais perante a lei”.

O tópico não deverá chamar desenvolvimento. Deverá ser nomeado de acordo com o desenvolvimento do conteúdo definido para o artigo.

Fazer o desenvolvimento do artigo. O desenvolvimento poderá ser dividido em seções secundárias e terciárias.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; VALENZUELA, María Elena. **Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual**. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 113-124.

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejamos todos feministas**. Tradução de Christina Baum. Companhia das Letras, Kindle, 2014. ALMEIDA, Ana Clara Guimarães Rabêllo de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **O trabalho da mulher à luz da Lei 13.467/2017: o desempoderamento do gênero feminino**. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; LORENTZ, Lutiana Nacur; BARBOSA, Arnaldo Afonso (Coord.). **A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na visão dos magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados trabalhistas**. Belo Horizonte: RTM, 2018, p. 247-254.

ALMEIDA, Renato Rua de. **Eficácia dos direitos fundamentais e seus impactos teóricos e práticos nas relações de trabalho à luz de questões trazidas pela Lei n. 13.467/17, de 13 de julho de 2017 sobre a Reforma Trabalhista**. Revista LTr., São Paulo, vol. 81, n 08, p. 909-914, ago. 2017.

ABRAMO, Laís. **A situação da mulher Latino-americana**. In: **Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa**. São Paulo, Boitempo, 1. ed. 2000. p. 111-134.

ALVES, Amauri Cesar. **Salário Igual: argumentos para combater as discriminações de gênero e cor.** Belo Horizonte: Editora RTM, 2017

BARRETTO, Fernanda Miranda e Silva Mattos. **Relação entre a precarização do trabalho e gênero no contexto da reestruturação produtiva.** 2016. 65 f. Monografia em Direito. Universidade de Brasília, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **Diferentes, mas iguais: o reconhecimento jurídico das relações homoafetivas no Brasil.** Revista Brasileira de Direito Constitucional (RBDC), n. 17, p. 105- 138, jan./jun. 2011.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 18 jan. 2023.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 18 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 18 jan. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.** São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho e legislação complementar.** São Paulo: Atlas, 1993.

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE. **Normalização para Apresentação de Monografias/TCe Artigos Científicos.** 6. ed. Presidente Prudente, 2024, 97p. Disponível em: <https://www.toledoprudente.edu.br/sistemas/imagens/documentosOficiais/4/Manual-de-Normalizacao--2024.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno.** São Paulo: LTr, 2006. 73 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz da Constituição de 1988 como parâmetro para a análise da reforma trabalhista. São Paulo: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 83, n. 3, jul./set., 2017, p. 193-211.

DICIO. **Dicionário Online de Português**. Discriminar. Brasil, junho de 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017** / Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo: LTr, 2017.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016. FALQUET, Jules. Transformações neoliberais do trabalho das mulheres: liberação ou novas formas de apropriação? In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 37-46.

GODINHO, Tatau. Prefácio. In: **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena;

LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 9-10.

GOMES, Eduardo Biacchi; VAZ, Andréa Arruda. **A aplicabilidade das Convenções da Organização Internacional do Trabalho pelos tribunais brasileiros: observância dos direitos fundamentais**. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.) **Direito internacional do trabalho e a**

Organização Internacional do Trabalho: um debate atual. São Paulo: Atlas, 2014, p. 157-180.

GONÇALVES, Tamara Amoroso. **Direitos humanos das mulheres e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2013. GUIMARÃES, Nadya Araujo; BRITO, Murillo Marschner Alves de. Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva;

HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 71-82.

GUERRA, Raquel Dinis. **Mulher e discriminação**. Minas Gerais: Faculdade Mineira de Direito. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_GuerraRD_1.pdf > Acesso em: 16 jan. 23.

Estudos feministas, Instituto de Estudos de Gênero da Universidade Federal de Santa Catarina, v. 2, n. 3, p. 93-100, 1994.

HOBSBAWM, Eric J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014, p. 79

IPEA. (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) **Mulher e previdência social: o Brasil e o mundo**. Texto para discussão n. 867. Rio de Janeiro, março de 2002.

IPEA. (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Mulher e trabalho: Avanços e continuidade. Texto para discussão n. 40.** Rio de Janeiro, março de 2010.

JULIO, Carlos Alberto. **Reinventando você.** São Paulo: Campus, 2007.

KLOSS, Larissa Renata. **Desigualdades de gênero no trabalho.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 18, p. 103-142, maio 2013.

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas da. **Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização.** In:

ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais.** 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 93-109.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A eficácia, vigência e denúncia dos tratados internacionais e os direitos sociais.** In: SILVA NETO, Manoel Jorge e (Org.). **Constituição e Trabalho.** São Paulo: LTr, 1998, p. 52-86. LISPECTOR, Clarice. **Outros escritos.** Org. Teresa Montero e Lícia Manzo. Rio de Janeiro: Rocco, 2005.

LOPES, Cristiana Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção.** Cad. Pagu, Campinas, n. 26, p. 405-430, jun. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>, acesso em 18 jan. 2023.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário-mínimo digno: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.** 2009. 275 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Minas Gerais. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Women at work: Trends 2016.** Organização Internacional do Trabalho, 2016.

NOVAIS, Denise Passelo Valente. **Discriminação da mulher e do direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade.** São Paulo: LTDA, 2005.

SANTANA, Dinamares Fontes de. **Discriminação da mulher e do direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade.** Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/27848/discriminacao-da-mulher-e-do-direito-do-trabalho-da-protecao-a-promocao-da-igualdade>> . Acesso em: 16 jan. 23.

PRIORE, Mary Del. **Histórias das mulheres no Brasil.** São Paulo : Contexto, 2002.

SOUZA, Luis Gonzaga. **A mulher na sociedade atual.** Disponível em: <www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/lgs-mem/10.htm> Acesso em: 17 jan 2023.

TABAK, Fanny; VERUCCI, Florisa (Orgs.). **A difícil igualdade: os direitos da mulher como direitos humanos.** Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional.** 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013. SILVERA, Rachel. **O salário das mulheres na França no século XXI: ainda um quarto a menos.** In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena;

LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 83-92.
SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI 3.330/DF. Rel. Min. Ayres Britto. DJe 22/03/2013.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 2012.

HAZAN, Bruno Ferraz. **A “reforma” trabalhista esquematizada: uma análise objetiva e comparada das mudanças e repercussões jurídicas decorrentes da lei n. 13.467 de 2017 e da medida provisória n. 808 de 2017**. Belo Horizonte, RTM, 2018.