

PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL: DISCRIMINAÇÃO E MATERNIDADE

Eduarda Cristina Scaravonatti

Kalynca Vaider

Resumo

O objetivo deste trabalho é fazer uma breve demonstração doutrinária e jurisprudencial, expondo a evolução e os avanços dos direitos trabalhistas conquistados pela mulher. Um tema que, desde o exórdio, gera muitas discussões, principalmente no âmbito trabalhista. Espaço em que as mulheres, vem crescendo e conquistando cada dia mais a sua igualdade, em todos os setores da sociedade, passando da outrora denominação de sexo frágil, para uma alta competitividade igualitária com os homens. Menciona a luta pela igualdade de gênero e, posteriormente as primeiras conquistas das mulheres diante de toda a discriminação e preconceito, sendo tratada muitas vezes como um objeto, sem direitos, sem vez e nem voz. Assim sendo, este trabalho transcorrerá em uma evolução histórica, demonstrando os primeiros dispositivos legais em proteção ao trabalho da mulher, bem como a especificação dos seus direitos garantidos mais recentes, os quais trouxeram proteção aos direitos trabalhistas e colocam a mulher, em uma posição mais igualitária, com tratamento mais adequado e eficaz.

Palavras-chave: Direito da mulher. Discriminação. Evolução histórica. Igualdade de gênero. Proteção a maternidade.

1 INTRODUÇÃO

O Objetivo desta pesquisa vem ao encontro das metas almejadas pelas mulheres no decorrer dos tempos, principalmente no que tange aos direitos trabalhistas, uma vez que, a cada dia que passa, as mulheres

conquistam mais direitos, chegando a um patamar cada vez mais elevado, buscando sua igualdade de gênero.

Esse estudo procura demonstrar a trajetória histórica dos direitos da mulher, que foram lentamente e arduamente conquistados, diante de muita discriminação e preconceito. A luta pela busca dos direitos foi e continua sendo na tentativa de banir a taxaço de que a mulher é inferior e dependente do homem, para ter uma condição de vida como ser humano igual, autônomo e digno. O presente artigo demonstra, as vitórias já alcançadas pelas mulheres, desde o reconhecimento da sua igualdade na Constituição Federal de 1988, e a conquista dos direitos trabalhistas da Consolidação das Leis Trabalhistas. A principal mudança veio com a Constituição Federal de 1988, que ampliou o conceito de família e reforçou o princípio da igualdade, expondo os mesmo deveres e direitos referentes à sociedade conjugal e vedando qualquer tipo de preconceito.

A realidade é que com o passar dos anos, a mulher foi ganhando espaço na sociedade, alcançando melhores posições e, obtendo simultaneamente maior amparo legal, tanto na legislação interna quanto no âmbito internacional. Mas é importante ressaltar, que mesmo conseguindo alcançar grandes mudanças, a diferença de gênero se faz presente em todos os nossos dias, onde devemos buscar de várias maneiras, a proteção ao trabalho da mulher, principalmente no que se refere as normas protetivas à maternidade, igualdade salarial, dentre outras.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1. O TRABALHO DA MULHER

A mulher sempre teve um papel importante na sociedade, principalmente pela sua força de trabalho. Com diferentes graus de importância, diante da sociedade em que vivia, a mulher sempre contribuiu para o alcance da igualdade, a qual, via de regra, foi desvalorizada e discriminada. A imagem da mulher era vista como a de uma pessoa frágil, sendo caracterizada como um ser inferior ao homem, que teria se tornado

totalmente dependente dele, ficando a mercê de uma proteção especial do Estado.

Primeiramente, a legislação buscou se preocupar em proteger ao máximo o trabalho da mulher. Portanto, com o passar dos tempos, se percebeu a luta pela igualdade das mulheres, principalmente pela busca dos mesmos direitos ao mercado de trabalho, diante disso notou-se que essa superproteção do Estado acabava limitando ou excluindo o mercado de trabalho das mulheres. Sendo assim, passou-se então a protegê-las somente naquilo que realmente as diferem dos homens.

Com o passar das décadas, se intensificou muito a inserção da mulher ao mercado de trabalho. Podem ser apontados como fatores dessa inserção o desemprego ou a perda de renda do cônjuge que leva a mulher à busca de um posto de trabalho para o aumento da renda familiar.

Segundo Silva (2013, p. 153-193):

“Hoje, aplicam-se à mulher as mesmas restrições e normas dirigidas aos homens, salvo quando relacionadas com sua parte biológica (maternidade, amamentação e aborto etc.), pois nestes casos não se estará discriminando e sim protegendo-a”.

A mulher sempre ocupou papel importante na sociedade por ser a responsável pela perpetuação da espécie. Porém, nas relações de trabalho, embora se tenha registro de que desde os primórdios a mulher de alguma forma auxiliasse o homem no trabalho, foi aos poucos que ela ganhou seu espaço.

2.1.1 A luta pela igualdade de gênero

Na Constituição de 1824 sequer se cogitava a participação da mulher na sociedade, naquela época a única referência era a família real. Na Constituição da República de 1889, somente a mulher só era citada quando se tratava de filiação ilegítima, assim mostrando a (des)importância da imagem feminina, que só interessava quando tratava de esfera patrimonial.

A luta das mulheres pela igualdade passou por uma evolução lenta, mas gradual. Durante toda a história a mulher sempre foi tratada de forma preconceituosa, como sendo uma pessoa frágil que dependia totalmente do homem, no entanto, é nítido o caráter evolutivo da proteção ao trabalho da mulher em nosso constitucionalismo.

2.1.2 As primeiras conquistas

Foi no início do Século XIX, quando as mulheres começaram a se organizar para exigir espaço da figura feminina na área da educação e do trabalho, antes pertencente somente aos homens. No ano de 1898, Myrtes de Campos se torna a primeira advogada do país. Enquanto muitas das mulheres trabalhavam em condições desumanas, o que reforçou as mobilizações por condições mais dignas de trabalho e segurança das mulheres.

Em 1880, a dentista Isabel Dillon evocou na Justiça a aplicação da Lei Saraiva, que garantia ao detentor de títulos o direito de votar. Em 1894 foi promulgado em Santos (SP) o direito ao voto, mas a norma foi derrubada no ano seguinte, e só em 1905 três mulheres votaram em Minas Gerais. Em 1917, as mulheres passam a ser admitidas nos serviços públicos.

2.1.3 Antecedentes históricos

Antes mesmo de adentrar na questão trabalhista, cabe ressaltar que, desde a antiguidade, a mulher se encontrou em posição inferior ao homem. Eram poucas as sociedades em que foi concedido o papel de liderança à mulher e, quando isso ocorria, sua duração era curta.

Desde a antiguidade, o direito trouxe previsões que mantinham a imagem da mulher como uma posição de insignificância em relação ao homem, acarretando na desigualdade de direitos presenciados desde as épocas mais remotas.

No que se relaciona ao trabalho, nas sociedades primitivas, já se notava a desigualdade, uma vez que aos homens cabiam as atividades relacionadas à pesca e a caça, sendo dever do homem sustentar a casa, enquanto as mulheres cuidavam da colheita dos frutos e cultura da terra, bem como era função da mulher cuidar da família e da casa.

A desigualdade entre os sexos era tanto que até mesmo as escolas eram um espaço exclusivamente masculino, nota-se nitidamente que a mulher era subordinada ao marido e a ele subjugada, não sendo possível sua ascensão social ou o exercício de função diversa. Surge desde então a ideia de que a mulher era reclusa a uma vida doméstica, e tinha como finalidade primordial a procriação e o cuidado para com os filhos, homens e afazeres domésticos.

A trajetória da mulher no mercado de trabalho é um conjunto de transformações de ideologias culturais e históricas, mas a experiência do trabalho alterou o modo de vida do sexo feminino, possibilitando maior independência, autonomia e liberdade. Um fator que impossibilitava que a imagem da mulher fosse inserida no mercado de trabalho era a desigualdade de gênero que percorreu toda a história desde os primórdios. Apesar de em número reduzido, ainda repercute nos dias de hoje.

Somente na Idade Moderna, quando a sociedade passou por diversas mudanças, com a evolução do sistema capitalista, que a mulher passou a receber algumas oportunidades de emprego, passando a trabalhar em fábricas de tecidos e objetos. Nesta época, ocorreu um grande desenvolvimento industrial, proporcionando a inclusão da massa feminina nas escalas de trabalho.

2.2 DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

O termo discriminação tem seu significado, nessa esteira, cita Barros (2009, p. 891):

“Para se conhecer bem a discriminação, não basta identificar suas manifestações, mas principalmente as razões que a ensejam, as quais

poderão ser arroladas da seguinte forma: ódio, a superioridade racial, a antipatia, os preconceitos, a ignorância, o temor, a intolerância e a política meditada e estabelecida."

A mulher, há muito tempo, luta pelo seu espaço. Obtendo várias conquistas, cujo valor aqui não é ignorado, ainda existe muita discriminação, principalmente nos locais de trabalho. Vale ressaltar que a discriminação não cabe somente ao ambiente de trabalho, permanecendo em todas as áreas da vida em sociedade.

É impossível falar em direito do trabalho da mulher sem fazer referência aos Direitos Humanos e a discriminação, pois ambos estão interligados. Em 1948 foi idealizada a Declaração Universal de Direitos Humanos com a ajuda de várias pessoas e que apresentou um rol de direitos humanos básicos.

Atualmente, apesar das grandes conquistas alcançadas pelas mulheres, a luta por uma sociedade livre de preconceitos é gigantesca. Um claro exemplo das discriminações vivenciadas diariamente são as empresas que preferem contratar homens pelo simples motivo de que as mulheres podem engravidar. Pode se verificar que apesar da evolução no ordenamento jurídico brasileiro, ainda existe dificuldade na efetivação das normas desse ordenamento no cotidiano, principalmente quando relacionado à discriminação ao trabalho da mulher e a busca por igualdade.

2.2.1 O marco de uma nova concepção de igualdade de gêneros

A Constituição Brasileira de 1988 foi o marco jurídico de uma nova concepção de igualdade entre homens e mulheres, foi a partir desse marco que as mulheres passaram a ser tratadas de forma igualitária aos homens. Essa igualdade passou a ser defendida no texto constitucional, possibilitando assim fase nova para o direito trabalhista das mulheres, possibilitando a elas um trabalho mais digno e assegurado.

Um dos direitos mais pertinentes ao direito das mulheres é o da igualdade ou isonomia entre homens e mulheres. Em seu ordenamento, a

Constituição reservou um Título a parte para versar sobre os direitos e garantias fundamentais.

Para Barros (1997, p. 123): “[...] o mundo moderno apresenta hoje novos desafios para a construção da equidade de gênero, que emergem no momento em que as sociedades parecem dirigir-se justamente da direção contrária, aprofundando desigualdades sociais.”

As colaborações que o feminismo proporcionou tanto no Brasil como em alguns outros países gerou uma melhor conscientização da sociedade moderna que ocasionou mudanças no ordenamento jurídico, possibilitando as mulheres um direito de trabalho mais digno.

2.3 PROTEÇÕES AO TRABALHO DA MULHER

Os fundamentos da proteção ao trabalho da mulher dizem a respeito à sua fragilidade física, sendo que a qual não pode ser comparada a de um homem, onde muitas vezes verifica-se que os motivos de proteção ao trabalho da mulher são conservadores, podendo ser considerado uma forma de discriminação, ao invés do viés da proteção. As proteções ao trabalho da mulher e suas peculiaridades, ensejando a compreensão de como essas normas atendem ao trabalho feminino e como elas objetivam diminuir as desigualdades remanescentes nesse âmbito.

Conforme Nascimento nos lista dois fundamentos para a intervenção do Direito na esfera de defesa do trabalho da mulher:

“1) Fundamento fisiológico – a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem e a sua constituição é mais frágil, de modo a exigir do direito uma atitude diferente e mais compatível com o seu estado;
2) Fundamento social – interessa à sociedade a defesa da família, daí porque o trabalho da mulher deve ser especialmente protegido de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais”.

As medidas de proteção, porém, só se justificam em relação ao período de gravidez e após o parto, de amamentação e suas singularidades

femininas, tais como a impossibilidade física de levantar pesos excessivos. As demais formas de discriminação que não se enquadram nessas hipóteses devem ser abolidas.

Apesar de ser considerada matéria de ordem pública, a adoção de medidas protetoras ao trabalho da mulher acabou gerando uma dificuldade ainda maior ao acesso do mercado de trabalho, sendo necessário que algumas proibições fossem restringidas, como o trabalho noturno e trabalho em atividades insalubres e perigosas.

À vista disto, a proteção ao trabalho da mulher, muda sua essência, passando então a serem tutelados juridicamente, além das discriminações excepcionais que se justificam por fatores biológicos, a preservação da integridade da mulher, vulnerável a atos de força do homem e retirada de empecilhos à mulher no seu acesso ao mercado de trabalho. Nos dias atuais, não há no que se falar a respeito da fragilidade ou debilidade física e emocional da mulher. Aceitando apenas fatores de ordem biológica, justificando tutelas especiais.

Uma das maiores e mais importantes conquistas relacionadas ao trabalho da mulher foi a proteção à maternidade. A maternidade dirige-se como um fato biológico e social determinante de um tratamento especial. Assim, devem permanecer como disposição específica à natureza da mulher a condição da maternidade, se fazendo necessária a suspensão do trabalho nesse período.

A desigualdade é uma variável transcendental, pois afeta todas as áreas nas quais a mulher atua, principalmente na esfera do trabalho. Quanto à proteção a não discriminação entre os sexos cabe ressaltar que o que se deve almejar é a igualdade através das desigualdades.

2.3.1 Proteção à gravidez e à maternidade

A proteção à maternidade é um dos direitos mais importantes para as trabalhadoras. A maternidade merece proteção da legislação, por meio, entre outros, de dois princípios básicos, a estabilidade da gestante e a

licença a maternidade. Necessariamente requer maior proteção do que em momentos comuns.

O objetivo da proteção à gravidez e à maternidade é garantir ampla proteção tanto à criança quanto à mãe, evitando desta forma quaisquer riscos à gravidez e ao filho recém-nascido.

Com o passar do tempo, a mulher adquiriu algumas normas protetivas que modificaram em relação a proteção trabalhista. A empregada adquire 120 dias de licença, no mínimo, havendo empresas que aumentam esse período, que pode chegar a seis meses. Assegura-se, assim, a permanência do emprego da gestante, inclusive mediante concessão de estabilidade, além do direito ao recebimento de salário maternidade.

2.3.2 Licença Maternidade

A Constituição Federal, de 1988, conforme art. 7º, XVIII, concedeu à mulher gestante a licença-maternidade em duração que totaliza 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, norma esta que foi insculpida também no artigo 392 da CLT.

Os períodos de afastamento antes e depois do parto podem ser aumentados, cada qual a quantia de duas semanas, caso o sistema único de saúde entenda pela existência de aspectos excepcionais. O início do afastamento será determinado por atestado médico, situação na qual a empregada deve notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste.

Durante o período de licença-maternidade, as grávidas têm direito ao chamado salário-maternidade, que se trata de benefício pago à empregada para garantir sua subsistência, bem como de seu novo filho.

Para a mulher empregada, o salário-maternidade é pago no valor de sua remuneração, tratando-se de renda mensal equivalente à sua remuneração integral que vem a substituir os valores que a trabalhadora receberia se estivesse laborando.

O salário maternidade para as contribuintes do INSS será, conforme já discutido e de acordo com a previsão constitucional, de 120 dias, com início vinte e oito dias antes, e término noventa e oito dias após o parto, podendo ser prorrogado.

2.3.3 Período de Amamentação

O período de amamentação também é discutido no art. 396, da CLT que “para amamentar o próprio filho, 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.”

A legislação brasileira concede à mulher dois períodos de descanso, cada um de meia hora, destinado especificadamente para a amamentação, devendo ser concedidos até que a criança atinja seis meses de idade. Esta proteção visa amparar a saúde da criança, assegurando desta forma seu desenvolvimento, de forma a assegurar seu bom e saudável desenvolvimento.

De acordo com o parágrafo único do art. 396, da CLT, o período supracitado de amamentação poderá ser prorrogado, desde que se trate de necessidade de saúde do bebê.

A não concessão desses intervalos especiais para amamentação constitui infração administrativa, ensejando no pagamento de horas extraordinárias proporcionais ao período em que a mulher trabalhou quando deveria estar em repouso.

Há obrigação da empresa ter local apropriado para guarda dos filhos no período de labor, sob vigilância e assistência no período de amamentação, sempre que seu contingente de trabalhadores incluir mais de trinta mulheres com idade superior aos dezesseis anos.

2.3.4 Estabilidade e a garantia ao emprego da gestante

A estabilidade da gestante é a proibição da sua dispensa, exceto se houver justa causa em determinado período. A Constituição Federal, de 1988, garante à gestante a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Se ocorrer a dispensa nestes princípios será considerada nula. Com consequência de reintegração ao serviço se for declarada a nulidade.

São assegurados também todos os direitos trabalhistas da empregada neste período, dentro da estabilidade, que o empregador imotivadamente, obsteu o desenvolvimento do vínculo jurídico.

De acordo com a Súmula 244 do TST, pode-se afirmar que havendo dispensa arbitrária ou sem justa causa, a gestante não poderá ser dispensada. É cabível, inclusive, sua reintegração, por meio de acionamento do poder judiciário para tanto, ou indenização equivalente, conforme supramencionado. Sendo assim, percebe-se de forma cristalina que a legislação não pretendia proteger somente os direitos da gestante, mas também a vida do nascituro.

2.4 JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho da mulher e do homem não se diferem, ou seja, oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais para ambos, exceto quando em decorrência da natureza do trabalho, fixado por lei, a duração será inferior.

2.4.1 Trabalho noturno

O trabalho noturno é permitido diante da Lei nº 7.855, de 1989, art. 13, que revogou expressamente as normas anteriores da CLT, e eliminou totalmente qualquer restrição ao trabalho noturno da mulher. Ultrapassados os períodos de revolução industrial, a norma deixou sob responsabilidade da própria mulher a aceitação de eventual cargo noturno, sempre mediante

recebimento do adicional, que é previsto em lei independentemente do sexo do trabalhador.

Após a revogação das leis anteriores, o artigo 381 da CLT faz referência ao trabalho noturno da mulher, sendo devido o adicional noturno cujo percentual legal é de 20% no mínimo, e a hora noturna com duração reduzida de 52 minutos e 30 segundos, sendo a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, repetindo o art. 7, inciso IX, da Constituição Federal.

As normas referentes à proteção do trabalho da mulher se modificaram, atendendo, desta forma, à globalização, e às necessidades sociais vigentes. Com a revogação das normas anteriores, e a permissão do trabalho noturno às mulheres, houve uma contribuição legislativa para a eliminação da discriminação.

Frise-se que se excetua, após a nova Lei nº 7855, de 1989, o trabalho noturno para as empregadas no período da gravidez, durante 16 semanas, sendo 8 semanas antes do parto (Convenção nº 171 da OIT).

2.4.2 Horas extraordinárias

A CLT proibia horas extraordinárias para o trabalho da mulher, permitindo apenas em duas hipóteses: primeira, quando houvesse para a compensação de horas, art. 374, da CLT; segunda, na ocorrência de força maior, art 376, da CLT. A Lei n. 7.855, de 1989, em seu art. 13, revogou o art. 374, da CLT, o sistema de compensação. E a Lei n. 10.244, de 2001, revogou o art 376, da CLT, de ocorrência de força maior. Sem diferenciar a condição entre mulher e homem.

Maioria das trabalhadoras, além de sua jornada de emprego, tem a dupla jornada do lar a cuidar. Devendo os intervalos entre duas jornadas, ser de no mínimo de onze horas consecutivas, disposto no art. 382, da CLT. No entanto, a diferenciação parece injusta, tendo em vista se tratar de benefício concedido tão somente em razão do sexo. Estimulando de forma

grandiosa a discriminação ao trabalho da mulher, o que levaria ao empregador a preferir o trabalho masculino ao invés do feminino.

2.4.3 Repouso semanal

O repouso semanal remunerado terá a duração de 24 horas consecutivas e coincidirá, no todo ou em parte, com o domingo, mas podendo ser autorizado para ser realizado em qualquer outro dia da semana, quando por motivos de conveniência pública ou de necessidade imperiosa.

O mesmo princípio prevalecerá quanto aos feriados, devendo a empresa dispor de uma escala de revezamento quinzenal, favorecendo o repouso dominical.

2.5 IGUALDADE SALARIAL

Para igual trabalho, igual o salário. A mulher terá o mesmo direito quanto ao salário do homem, quando o exercer de igual valor. Mas a desigualdade salarial entre os gêneros persiste no Brasil.

A legislação brasileira garante a igualdade salarial entre homens e mulheres na CLT desde 1943. Com a determinação de que salários devem ser iguais sem distinção de sexo. O mesmo tema é abordado na Constituição Federal de 1988, que proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

O art. 461 da CLT dispõe que, “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo...”.

3 CONCLUSÃO

A mulher sempre ocupou um papel muito importante na sociedade por ser a responsável pela perpetuação da espécie. Historicamente, tem

passado diversas gerações travando lutas em prol da obtenção de melhores condições trabalhistas, ganhando aos poucos o seu devido espaço.

Com o passar dos anos, é perceptível a grande modificação das normas em relação ao trabalho da mulher, ganhando espaço na sociedade, e obtendo melhores posições, maior amparo legal, tanto na legislação interna quanto no âmbito internacional. Muito embora ainda haja aspectos a melhorar, os impedimentos antigamente eram maiores.

No entanto, as normas de proteção do trabalho da mulher por motivos relacionados à maternidade se mantiveram, sendo estas as mais importantes por refletirem diretamente no bem-estar da criança. Visando a estabilidade da gestante e a licença-maternidade. A estabilidade da gestante, que tem como objetivo a proteção do mercado de trabalho da mãe trabalhadora e por consequência o sustento de seu descendente.

Demais formas de proteção levaram a um resultado diverso do pretendido, qual seja a discriminação do trabalho da mulher. Diante disso foram restringidas algumas proibições como o trabalho noturno e o trabalho em atividades insalubres e perigosas.

Todavia, conclui-se que com o passar do tempo, a proteção ao trabalho da mulher só se justificaria quando se tratasse de fundamentos biológicos, como a limitação física e questões ligadas à maternidade, ou sociais, no sentido de se proteger a família compatibilizando a vida profissional e familiar da empregada.

Nesse sentido a proteção ao trabalho feminino percorre por duas correntes, sendo a primeira específica para a proteção da mulher durante o período de gravidez, que também impõe restrições ao tipo de trabalho que a mulher pode ser submetida, e a segunda à qual pretende a paridade salarial entre homens e mulheres com trabalho igual, com mesmo tratamento e oportunidades.

Por mais que a Constituição Federal diga que somos todos iguais perante a lei, não se trata de uma realidade presente em nossa sociedade contemporânea brasileira. A mulher ainda é vista com preconceito em relação ao salário e ao próprio ambiente de trabalho, e remanescem

discriminações, razão pela qual tanto a Constituição quanto a CLT e as leis esparsas persistem na proteção aos direitos da mulher no labor.

REFERÊNCIAS

SILVA, Thiago Moura da. A Evolução dos Direitos das Mulheres nas Relações de Trabalho. Revista Fórum Trabalhista: RFT – ano 2, n. 6, maio/jun 2013, Belo Horizonte: Fórum, 2013, p.153-193.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso do Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2009, p. 891.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: Editora LTR, 1997.

BRASIL. Constituição Federal de 1988.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

<<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>> Acesso em 18 maio 2019.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas.

SINOPSE DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA

<<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>> Acesso em 27 abril 2019.

Sobre o(s) autor(es)

Acadêmica do Curso de Direito da Unoesc, Campus São Miguel do Oeste/SC. Contato: duda_scaravonatti@hotmail.com

Acadêmica do Curso De Direito da Unoesc, Campus São Miguel do Oeste/SC. Contato: kalynca.vaider@outlook.com