

PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER: IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

PROTECTION OF WOMEN'S WORK: IMPACTS OF LABOR REFORM

Thalita Teixeira Santos ¹

RESUMO

As diferenças entre homens e mulheres arrastam-se por toda a história e nada tem a ver com o fator biológico ou com a “fragilidade” tão costumeiramente atribuída à figura feminina, mas sim com uma sociedade que desde os primórdios empenha-se para reforçar a dominação do masculino. A cultura do sexismo largamente difundida por várias gerações, desencadeou a diferença entre gêneros, ainda tão evidente nos dias atuais. A legislação brasileira começou a atribuir direitos trabalhistas às mulheres, de forma mitigada, através da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, mas a igualdade entre homens e mulheres só passou a ser assegurada com a Constituição Federal de 1988, o advento da Lei nº 13.467/17, Reforma Trabalhista, trouxe algumas alterações no artigo 394-A, da CLT, que atingiu às mulheres de modo específico e acabou acarretando alguns prejuízos. Nesse contexto, através de revisão bibliográfica, esse trabalho destina-se a analisar a evolução do papel social da mulher, os direitos trabalhistas conquistados pelas mulheres através dos tempos no ordenamento jurídico brasileiro e os impactos da Reforma Trabalhista de 2017.

Palavras-chave: Mulher; Proteção do Trabalho da mulher; Direitos Trabalhistas; Lei nº 13.467/17; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The differences between men and women drag on throughout history and have nothing to do with the biological factor or the "fragility" so commonly attributed to the female figure, but rather with a society that since the beginning strives to strengthen the male domination.

The culture of sexism, widespread across generations, has unleashed the gender gap that is still so evident today. Brazilian legislation began to assign women labor rights in a mitigated manner through the 1943 Consolidation of Labor Laws, but equality between men and women was only ensured with the 1988 Federal Constitution, the advent of Law No. 13,467 / 17, Labor Reform, brought some changes in article 394-A, of the CLT, which affected women in a specific way and ended up causing some damages. In this context, through a bibliographic review, this paper aims to analyze the evolution of women's social role, the labor rights conquered by women over time in the Brazilian legal system and the impacts of the 2017 Labor Reform.

Keywords: Woman; Women's labor protection; Labor rights; Law nº. 13,467 / 17; Labor reform.

1. INTRODUÇÃO

A mulher exerceu, em boa parte da história, um papel coadjuvante e a sua responsabilidade limitava-se aos trabalhos considerados menos importantes, como cuidados com o lar e a criação dos filhos, sendo submissa ao homem e posta em posição inferior a ele. Sempre vista como ser desprotegido e frágil a mulher foi excluída dos direitos trabalhistas por um longo período, fatores biológicos e sociais, que naturalmente diferem homens das mulheres, trouxeram uma maior dificuldade de inserção do público feminino no mercado de trabalho.

Com a Segunda Revolução Industrial, a mão de obra feminina começou a ser considerada, e, o seu papel foi se modificando, tanto em relação à família quanto à sociedade. A partir daí a mulher passou a ser sujeito de direitos trabalhistas, grande parte deles já conquistados e consolidados pelos homens, e, passando agora, a travar também outras batalhas, principalmente, contra a desigualdade e o preconceito.

Os direitos trabalhistas da mulher passaram a ser reconhecidos e garantidos no Brasil a partir da Carta Magna de 1988, em que vários dispositivos discorreram sobre a proteção do trabalho e da previdência, dentre os principais estão a proteção do mercado de trabalho, mediante incentivos específicos, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções

e de critério de admissão por motivo de sexo, Licença maternidade e a igualdade entre homens e mulheres.

Toda a luta travada historicamente contra a discriminação e pela igualdade de gênero fez com que o legislador reconhecesse a proteção desses direitos. A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) trouxe várias mudanças que afetam os direitos dos trabalhadores, em especial, os das mulheres, quando modificou, dentre outras coisas, normas de proteção ao trabalho da gestante e da lactante.

O objetivo desse Artigo é analisar como os direitos trabalhistas, constitucionalmente conquistados pelas mulheres, passaram a ser impactados com a Reforma Trabalhista e as suas consequências. Tem como objetivos específicos analisar o histórico dos direitos trabalhistas femininos; analisar e apontar a legislação brasileira pertinente à proteção do trabalho da mulher; discorrer sobre as alterações e impactos trazidos pela Lei 13.467/2017.

2. CAPÍTULO I: A EVOLUÇÃO DO PAPEL SOCIAL DA MULHER E A HISTÓRIA

Às mulheres sempre foram designados os papéis secundários e menos importantes, desde os primórdios da história, a figura feminina era vista como um inferior, sentimental e frágil. Colling (2004) afirma que a história das mulheres é recente, porque desde que a História foi reconhecida como disciplina científica, a narrativa do gênero feminino dependeu das representações dos homens, que foram por muito tempo os únicos historiadores. Segundo a autora os homens escreveram a sua própria história, apresentada como universal, e a história das mulheres desenvolveu-se a sua margem. Ao descreverem as mulheres, os homens foram seus porta-vozes, os historiadores ocultaram-nas como sujeitos, tornaram-nas invisíveis. Os homens construíram os conceitos hierarquizaram a história, com os dois gêneros assumindo valores diferentes, o masculino sempre aparecendo como superior ao feminino, o que causou a hierarquia e a diferença entre os sexos, transformando-a em desigualdade, mascarando o privilégio do masculino sob a pretensa neutralidade sexual dos sujeitos.

Com uma educação fortemente marcada pela repressão, a menina já a partir da sua infância, deveria aprender quais papéis e como deveria exercê-los diante da sociedade, a sua criação, desde cedo, deveria ser bem diferente da dos meninos, que tinham a sua liberdade

preservada e eram estimulados a serem fortes, reforçando assim a diferença entre os gêneros. Tal modelo foi largamente difundido pelos pais para as gerações futuras a fim de perpetuar o modelo de dominação masculina enraizada pela sociedade.

Deveriam ser dispensados às mulheres serviços de menor relevância e maior subserviência, como, por exemplo, trabalhos domésticos e o cuidado com os filhos. Colling (2004, p.39) alega que falar em gênero ao invés de falar de sexo indica que a condição das mulheres não está determinada pela natureza pela biologia ou pelo sexo, mas é resultante de uma invenção, de uma engenharia social e política. Defende, ainda, que ser homem ou ser mulher é um simbolismo que é produto do discurso da sociedade, e, diante disso, é necessário criticar, desmontar estereótipos universais e valores inerentes à natureza feminina, que a diferença entre os sexos nada tem a ver com a biologia nem com a natureza, foi algo criado pela história a fim de corroborar a dominação do masculino sobre o feminino.

Além de todos esses despropósitos, a mulher ainda era orientada que para ser pretendida para o casamento deveria ser desejável, diga-se bonita, habilidosa no trato com os assuntos do lar (saber cozinhar, lavar e passar) e uma mãe zelosa e cuidadosa para com os filhos, o homem era o provedor e o Chefe da Família e a mulher, em sua suposta insignificância, restava somente o papel de “Rainha do Lar”. As dificuldades da mulher em relação ao mercado de trabalho vinham de diversas formas como, por exemplo, a restrição em relação a alguns tipos de atividades, consideradas de cunho exclusivamente masculino, a concorrência desleal com a mão de obra dos homens, a repressão de uma sociedade fortemente machista e a obrigação de conciliar os papéis de mãe, esposa e trabalhadora. Segundo Scott (2013, p. 10):

Assim, nos primórdios da industrialização no Brasil, as mulheres (assim como as crianças) integraram-se às atividades industriais. Gradativamente, contudo, o panorama foi mudando. Em 1872 (ano do primeiro recenseamento geral do Brasil), as mulheres constituíam 76% da força de trabalho nas fábricas; já em 1950 somavam pouco mais de 20%. Será que podemos concluir que as operárias deixaram o trabalho nas fábricas para se voltarem inteiramente para o lar e para o cuidado de seus filhos? Elas teriam aderido ao modelo familiar preconizado pelas classes dominantes? Não foi bem assim. Na verdade, a diminuição do peso da mão de obra feminina na indústria está associada especialmente ao aumento da oferta de trabalhadores masculinos ocorrido nas primeiras décadas do século XX – resultado tanto da entrada de grandes contingentes de imigrantes europeus, como do crescimento da migração do campo para as cidades. Isso provocou uma queda da participação feminina no mercado de trabalho, por conta da concorrência com a mão de obra masculina – e é aqui então que entra o peso dos valores familiares ditos “modernos”, “civilizados”, em que a mulher (de qualquer classe social) deveria restringir-se ao lar.

O estímulo para a permanência da mulher operária no lar ia ao encontro da aspiração dos dirigentes que procuravam enquadrar grupos considerados potencialmente “perigosos e de valores morais e familiares fracos”. O papel das mulheres/mães das famílias das classes populares seria, então, aquele de formar o “trabalhador ideal” que já sairia de casa com hábitos de rotina doméstica, ciente de suas responsabilidades, sem vícios, adaptado à disciplina do trabalho. Enfim, cabia à mulher manter a família “higienizada” que se pretendia, afinal eram elas, as mães, as responsáveis pela formação de uma descendência saudável, cuidando e vigiando o comportamento e as escolhas de seus filhos e filhas.

A partir do momento em que a mulher passou a ter um contato maior com a educação formal, suas ideias e valores passaram também a ser modificados. Passou a enxergar que deveria usufruir dos mesmos direitos dos homens, mas que devido as imposições da sociedade, tais benefícios não poderiam ser conseguidos sem luta. Muitas mulheres se rebelaram contra a condição que foram inseridas, apesar de toda a opressão, a ausência de vez e de voz nos campos político, social e familiar, favoreceu o surgimento dos movimentos feministas em meados do século XIX.

No Brasil, somente no período da Ditadura Militar, especificamente, na década de 1970, o movimento feminista começou a ganhar mais força, ainda que o Estado o enxergasse de forma negativa e perigosa.

3. CAPÍTULO II: O TRABALHO DA MULHER E A CLT DE 1943

A inserção da figura feminina no mercado de trabalho, a luta por direitos e o acesso à educação formal, acabou modificando também o papel das mulheres em relação à sociedade e principalmente ao casamento, trazendo uma paridade entre os cônjuges, uma vez que agora a mulher também contribuía para o sustento da família.

Para Scott (2013, p.13), apesar de persistentes diferenças sociais entre homens e mulheres, hoje têm-se famílias que tendem a compor uma relação mais igualitária entre os parceiros, na medida em que, por exemplo, ambos contribuem financeiramente para a manutenção da unidade doméstica e de seus membros. Tal mudança conferiu maior “poder” para as mulheres dentro das famílias, rompendo o antigo ciclo da dependência e da subordinação. A autora afirma, ainda, que de uma família constituída em fortes bases hierárquicas passou-se para uma família mais democrática, tanto no que diz respeito à relação

entre homem e mulher, quanto ao relacionamento entre pais e filhos, e, especialmente, à valorização das filhas. Em relação a elas, por exemplo, os ditos populares antigos mostravam bem o que se esperava: “Antes filha malcasada que bem amancebada”; “filha crescida, dá-lhe marido, aos vinte criada, logo casada”, ou seja, só deixariam de ser fonte de preocupação e aborrecimentos ao sair da casa dos pais com aliança no dedo.

Em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho, que regulamentou a situação dos trabalhadores brasileiros visando proteção e igualdade. Conforme explica Nascimento (2013, p. 157):

A legislação trabalhista até o advento da CLT crescera de forma desordenada, cada profissão possuindo normas específicas, fruto da capacidade de organização e mobilização da classe, o que terminava por deixar vários segmentos sem qualquer proteção legal. Muito embora, seu próprio nome traga a expressão “consolidação”, ou seja, uma compilação de leis esparsas já existentes que regulavam diversas ocupações, o diploma não se resumiu a isto: na verdade, foram acrescentadas inovações legais, aproximando-o de um código. “

A Consolidação das Leis do Trabalho trouxe uma parte específica dedicada à proteção do trabalho da mulher que aborda dentre outras coisas a duração e condições de trabalho, períodos de descanso, proteção à maternidade e penalidades. De acordo com a publicação original, a CLT de 1943, em seu Capítulo III “Da proteção do Trabalho da Mulher” discorria sobre medidas que asseguravam um amparo maior as atividades exercidas pelas mulheres, como em relação a duração normal do trabalho, dos períodos de descanso, dos métodos e locais de trabalho e penalidades caso tais regras fossem violadas.

A lei, ainda que aparentemente intencionasse a proteção da mulher, na verdade era carregada de preconceito e fortalecia a desigualdade entre os gêneros. Tais desigualdades eram perceptíveis, por exemplo, em dispositivos como artigo 372, parágrafo único, da referida norma, que dizia que “tais medidas assecuratórias não eram obrigatórias em trabalhos nas oficinas que fossem regidas pelo esposo, pais e tutores”, demonstrando a subordinação feminina em relação aos homens da família.

Outros dispositivos, dentro da CLT de 1943, tratavam da vedação do trabalho noturno para mulheres, com exceção de algumas atividades, da prorrogação do trabalho feminino que só poderia ocorrer caso fosse autorizado por atestado médico e na carteira profissional da mulher, deveriam ser feitas, em folhas especiais, as anotações e atestados médicos. Além de todos esses impedimentos ainda havia a questão de os salários pagos aos homens serem bem

maiores que os das mulheres e a proibição expressa de que as mulheres exercessem atividades de mineração, construção civil e atividades consideradas insalubres e perigosas.

No Brasil, a legislação que regulamenta o trabalho feminino foi implantada de forma assistemática, iniciando-se nos finais da década de 1910, pelo estado de São Paulo. Nos anos 1930, cresceu a interferência federal na órbita da regulamentação do trabalho e, no que se refere às mulheres, culminou no item “Da proteção ao trabalho da mulher” da CLT (1943). Por meio dele, ficou estabelecida a equiparação salarial entre homens e mulheres. Além disso, coibiu-se a participação de mulheres em tarefas inadequadas a sua capacidade física e/ou que colocassem em risco a saúde feminina. Com exceção dos empregos em telefonia, radiotelefonia, enfermagem, casas de espetáculos e diversão, hotéis e bares, o trabalho noturno também foi vetado às mulheres. Regulamentou-se ainda a licença-maternidade e a exigência de creches em empresas com mais de 30 trabalhadoras. Entretanto, apesar dessas medidas, discriminações, ilegalidades e abusos continuaram a persistir por décadas (MATOS E BORELI, 2013, p.70).

Desse modo, ficava evidente que para o legislador brasileiro daquela época o trabalho da mulher valia bem menos que o do homem, visto que somente a elas e aos menores foram dispensados capítulos específicos destinados à proteção das atividades que exerciam. Em tal circunstância, a Consolidação das Leis do Trabalho, naquela época, não veio para proporcionar um estímulo à entrada da mulher no mercado de trabalho, mas, na verdade surgiu para ampliar ainda mais a diferença entre os gêneros e ratificar a visão da inferiorização da mulher perante o homem e a sociedade.

Para Matos e Boreli (2013, p. 70) na história do Brasil, a interferência do Estado na órbita do trabalho feminino foi marcada por ambiguidades. As ações governamentais priorizaram a proteção e a defesa da instituição familiar, reforçando a importância da maternidade e os cuidados femininos do lar. Considerando o trabalho das mulheres fora do domicílio uma atividade provisória e/ou complementar ao trabalho exercido pelo chefe de família, tais ações, em geral, privilegiaram os homens em detrimento das mulheres no mercado de trabalho. Contudo, quando a economia demonstrou necessitar da mão de obra feminina, o Estado e o patronato facilitaram a sua incorporação ao mercado. Mesmo as medidas de proteção das mulheres (como a licença-maternidade) tiveram como efeito colateral o fato de gerar ações discriminatórias e provocar refluxo na empregabilidade das mulheres em vários postos e funções, como os que ocorreram, por exemplo, nas décadas de 1920, 1960, 1980.

Após a redemocratização, nos anos 1980, o Governo brasileiro passou a enxergar as mulheres como detentoras de direito, incluindo direitos especificamente voltados a elas, na

nova Carta Constitucional. A Constituição de 1988 acabou garantindo uma gama maior de benefícios às mulheres, permitindo a elas direitos sociais, maior participação política e medidas de proteção contra a violência de que são vítimas.

4. CAPÍTULO III: CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER

Nos anos 1980, com a redemocratização, uma nova realidade apresentava-se no Brasil, após duros anos de censura e repressão com a Ditadura Militar, finalmente a desigualdade entre homens e mulheres começava a cessar. Barsted (1994, p.51-2) assevera que tal situação permitiu movimentos de mulheres que reivindicavam vez e voz na nova Carta Constitucional. O problema da "dupla jornada", enfrentada pela mulher, denunciou o caráter discriminador do mercado de trabalho, bem como a omissão do Estado em fiscalizar e prover serviços de creches e escolas. Afirma, ainda, que o movimento das mulheres, àquela época desenvolveu-se muito em relação ao diálogo de políticas públicas tanto exigindo do Estado o cumprimento de direitos trabalhistas, ampliação de normas protetoras para a trabalhadora gestante e ampliação de direitos trabalhistas e previdenciários para setores ainda marginalizados, como empregadas domésticas e trabalhadoras rurais, quanto reivindicando a inclusão na nova Carta Constitucional de temas como ação e estímulo da participação sindical das mulheres.

Para Calil (2007, p. 46) a igualdade entre homens e mulheres passava a ser assegurada, proibições absurdas como as que impediam o trabalho noturno da mulher em ambiente insalubre acabaram caindo. Ainda, segundo a autora, é importante notar que estas proibições, com o advento das Constituição Federal, já comportavam tantas exceções previstas em convenções coletivas que só perduravam alguns vetos como trabalho noturno das operárias ou o trabalho das mulheres em postos de gasolina.

Certamente, a regra mais importante é o princípio da igualdade formal, que vem claramente assegurado no art. 5º, I. O constituinte entendeu de inaugurar o longo rol de direitos do art. 5º, colocando a igualdade entre homens e mulheres como o ponto inicial. “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. A regra da igualdade formal deve permear toda a legislação infraconstitucional. Isso nos remete, de imediato, para as obrigações de chefia da família, que agora passa a ter dois comandos, e não apenas aquele do homem. Isso veio explicitamente consagrado no art. 226, § 5º (os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher) (FERRAZ, 2013, p.26).

Para Lopes (2006, p. 410 - 11) até a Constituição de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro buscava “proteger” o trabalho da mulher, o que acabou perpetuando a discriminação da figura feminina no mercado de trabalho, eram exemplos dessas medidas protetivas: a proibição de horas extras e a realização de trabalhos no período noturno. Afirma, ainda, que tais medidas de nada serviam para proteger, visto que o trabalho dos homens era muito mais árduo e não se pensou em providências para protegê-los, por trás dessa preocupação, na verdade, estava a intenção de colocar a mulher em seu devido lugar na sociedade que era cuidando da casa e da família e também sem essa “proteção” o trabalho das mulheres seria igualado ao dos homens, o que poderia causar o desemprego da força de trabalho masculina.

A Constituição Federal de 1988 foi um marco que representa uma das maiores conquistas dos direitos das mulheres, pois foi ela que estabeleceu igualdade jurídica entre homens e mulheres, modificando o estigma de submissão e inferioridade que sempre rondava o horizonte feminino. Além dos direitos trabalhistas, as mulheres conseguiram conquistar um espaço nunca alcançados, como a criação de leis que abordassem temas específicos relacionados a mulher, como a violência doméstica, tipificando tais atos como crime.

Nesse novo panorama, a discriminação contra a mulher, também no que concerne ao trabalho, viola os princípios constitucionais da igualdade de direitos e do respeito à dignidade da pessoa humana. A discriminação dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural, além de restringir o pleno desenvolvimento das suas potencialidades para exercer seus direitos fundamentais (ASSIS, 2013, p. 10).

Além de todas as mudanças provocadas pela nova Carta Constitucional, ocorreram alterações legislativas consideráveis, principalmente no âmbito trabalhista como a revogação das normas falsamente protetivas, atribuição às mulheres direitos previdenciários e de proteção à maternidade, normas de combate à discriminação e meios que assegurassem a igualdade. O direito do trabalho em relação a mulher deixou de ser protetor e passou a ser promocional (LOPES, 2006, p. 426). De fato, na Constituição Federal de 1988, ainda há normas que diferenciam homens das mulheres, mas não como antigamente, não mais baseadas em motivações inverídicas que só serviam para perpetuar a submissão da mulher.

5. CAPÍTULO IV: REFORMA TRABALHISTA E IMPACTOS NA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Em 13 de julho de 2017 foi implantada, no Brasil, a Reforma Trabalhista através da Lei nº 13.467/17 e causou profundas modificações na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Dentre os principais pontos tratados estão a prevalência dos acordos coletivos sobre a lei, flexibilização da jornada de trabalho e remuneração e, o principal deles, garantir a prevalência do negociado sobre o legislado, limitando o papel da Justiça do Trabalho na análise dos acordos e convenções (CARVALHO, 2017, p. 83).

Em relação à flexibilização da jornada de trabalho tem-se a ampliação do banco de horas; o aumento do prazo do trabalho temporário para 180 dias, consecutivos ou não, podendo-se ampliar por mais 90 dias; expansão do Trabalho a tempo parcial para até 36 horas semanais; terceirização da atividade-fim; trabalho intermitente para qualquer atividade, sem garantia de percepção do salário mínimo; teletrabalho, e dentre outras coisas a limitação das condenações por dano moral e a possibilidade de Condenação do empregado por dano extrapatrimonial.

Conforme se nota, a proposta de reforma da CLT aprovada pelo Congresso busca ampliar a flexibilidade da jornada de trabalho muito além do que possa vir a ser estabelecido em acordos coletivos. Estende-se o banco de horas a acordos individuais, e aumentam-se os limites das jornadas em contratos de trabalho parcial, ampliando em ambos os casos as possibilidades de compensação das horas extras. Se, com o aumento da formalização ao longo dos últimos quinze anos, sobreveio uma maior concentração das horas trabalhadas nas jornadas padrões, pode-se esperar, com a reforma trabalhista, uma maior dispersão das jornadas com elevação da participação de jornadas menores que quarenta horas e maiores que quarenta e quatro horas (CARVALHO, 2017, p. 85).

Sobre a flexibilização da remuneração tem-se:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

[...]

IX – Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

[...]

- XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV – Participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

Antes da vigência da Lei nº 13.467/17, a remuneração paga ao trabalhador podia ser feita de forma variável, seja atrelada ao resultado do trabalho do funcionário, seja um valor mínimo acordado pelo sindicato da categoria, com a Reforma, o empregado deve receber o proporcional ao serviço que foi prestado mesmo que esse valor seja inferior ao salário mínimo vigente. Com a nova legislação o empregador pode aplicar outras formas de pagamento que não precisam estar necessariamente atreladas à remuneração, são exemplos disso os prêmios, gratificações ou outros tipos de vantagens, que não mais integram os salários e nem repercutem nas verbas trabalhistas.

Em relação ao plano de cargos e salários não há mais a necessidade da homologação por parte do Ministério do Trabalho ou pelo Sindicato da categoria, atualmente deve ser adotado em normas internas da empresa ou mediante negociação coletiva. Conforme assevera o Art. 611-A, V, CLT:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
[...] V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (BRASIL, 2017).

A antiga redação do Art. 461 da CLT enunciava que a Equiparação Salarial deveria ser aplicada a todos os empregados que exercessem a mesma função, para o mesmo empregador, na mesma localidade com diferença de tempo de serviço igual ou inferior a 02(dois) anos. A partir da Reforma, para que o trabalhador atinja tal benefício, além dos antigos requisitos ele deve laborar no mesmo estabelecimento comercial, ter tempo de serviço não superior a 4 anos e tempo na função não superior a 02(dois) anos.

Um dos pontos mais polêmicos da Reforma é a prevalência do negociado sobre o legislado limitando o papel da Justiça do Trabalho na análise dos acordos e convenções. Antes da vigência da Lei nº 13.467/17 o negociado já existia no ordenamento jurídico brasileiro, essa posição prevalecia, desde que fossem estabelecidos patamares superiores ao direito mínimo estabelecido em lei, o que tornava a situação extremamente vantajosa para o trabalhador (ASSIS, 2017, p. 06).

Removeu-se do texto do Art. 620 da CLT a ressalva de que essa prevalência somente seria possível caso fosse mais favorável. Privilegiou, portanto, a negociação que está mais próxima do dia a dia da empresa. O que se

pretendeu com as mudanças foi estabelecer uma hierarquia estática, fixa, entre convenção e acordos coletivos de trabalho. Ainda que as normas contidas no acordo coletivo sejam prejudiciais ao trabalhador, deverão prevalecer sobre as disposições contidas em Convenção Coletiva, caso haja conflito entre as duas. (...). Além disso, a Convenção e acordo coletivo serão hierarquicamente superiores à lei quando versarem sobre os assuntos arrolados no Art. 611-A da CLT (CORREIA, 2017, p. 97-8).

A Reforma Trabalhista, de uma maneira geral, acabou precarizando as relações de trabalho, causou enfraquecimento da classe trabalhadora e aumentou a submissão do empregado em relação ao empregador.

Todavia, a inserção do artigo 611-A na Consolidação das Leis Trabalhistas, veio justamente no sentido oposto, uma vez que a partir da redação desse dispositivo fica permitida a redução de direitos e benefícios assegurados em diploma legal, dispostos em quinze incisos, consagrando verdadeiro prejuízo a classe trabalhadora, sobretudo porque as matérias cuidadosamente escolhidas para figurar nesse artigo implicam em redução do pagamento das horas extras, adicional de insalubridade, adicional noturno e afastamento do reconhecimento da natureza salarial de algumas verbas (ASSIS, 2017, p. 13 - 4).

As mulheres sentiram com maior intensidade os reflexos da Reforma Trabalhista, uma vez que além de sofrer os impactos gerais de tais alterações, ainda tiveram que arcar com efeitos específicos, como os relativos aos intervalos para amamentação, afastamento de gestantes e lactantes de atividades insalubres e o fim do intervalo para jornada extraordinária da mulher.

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.

§ 1º (VETADO)

§ 2º 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;

§ 3º 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 (BRASIL, 2017).

Então, a Reforma trouxe alterações em relação ao afastamento das gestantes das atividades consideradas insalubres, a partir do novo texto somente as grávidas expostas a um grau máximo de insalubridade serão afastadas de imediato, deixando as profissionais que trabalham em graus máximo em médio na dependência de um atestado médico para poderem ter acesso a esse direito (RAMOS, 2017).

A lei nº 13.287/2016 que proibiu o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres, mas as empresas não tiveram tempo de adequar-se a tais medidas, pois em um curto lapso de tempo sucedeu a Lei 13.467/17 que tratou sobre o mesmo tema modificando o Art. 394-A. A atual redação do referido artigo declara que o afastamento das atividades insalubres da gestante e lactante persiste, mas os efeitos são diversos em relação ao grau de insalubridade e entre empregada gestante e lactante (CORREIA, 2017, p. 283-84).

Com a nova redação do Art. 396, os períodos de amamentação podem ser estendidos para além dos 06(seis) meses da criança, desde que sua saúde exija, e trata também sobre os intervalos de amamentação serem negociados entre o empregador e a empregada lactante.

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.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (BRASIL, 2017).

Segundo Correia (2017, p. 270 -71) como a legislação prevê, essa negociação entre o empregador e a empregada lactante versará somente sobre a melhor hora de concessão do intervalo para amamentação. Por tratar-se de direito indisponível, esse lapso temporal, além de proteger a vida saudável das futuras gerações, é norma de saúde e segurança da própria empregada e qualquer tentativa de frustrá-la é considerada inválida.

Em sua redação anterior, a CLT concedia às mulheres o direito ao intervalo antes jornada extraordinária da mulher, Artigo 384, dispondo que “Em caso de prorrogação do

horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho” (BRASIL, 2017).

Por outro lado, a revogação do dispositivo opõe-se ao entendimento majoritário dos tribunais trabalhistas que é embasado na garantia dos direitos fundamentais à higiene, saúde e segurança à mulher, sendo necessário o intervalo de quinze minutos às mulheres.

O TST, em acórdão publicado, justifica seu posicionamento da seguinte forma:
2 - INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. EXTENSÃO AOS EMPREGADOS DO SEXO MASCULINO. IMPOSSIBILIDADE. O legislador ao inserir o art. 384 da CLT no capítulo de proteção ao trabalho da mulher demonstra que a aplicação do referido artigo deve-se liminar à mulher por conta da sua peculiar condição biossocial, entendimento mantido pelo TST ao afastar a inconstitucionalidade do referido artigo. Embora homens e mulheres sejam iguais em direitos e obrigações, suas diferenças psicossociais justificam o tratamento diferenciado em alguns aspectos. Diante disso, este Tribunal Superior pacificou seu entendimento no sentido de que o direito ao intervalo do art. 384 da CLT se destina apenas às empregadas mulheres. Recurso de revista não conhecido. (82000-37.2009.5.12.0049. TST. 18 de dezembro de 2015. **Relatora:** Ministra Delaíde Miranda Arantes.) (TOLENTINO, 2018).

De tal modo, é evidente a necessidade do tratamento diferenciado entre homens e mulheres por suas especificidades fisiológicas e psicológicas, além de que, tal intervalo, serviria como uma forma de compensação da múltipla jornada já exercida rotineiramente pela figura feminina. A revogação de tal dispositivo trouxe retrocesso em relação à luta historicamente travada pelas mulheres em prol dos seus direitos trabalhistas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As diferenças entre homens e mulheres arrastam-se por toda a história e nada tem a ver com o fator biológico ou com a “fragilidade” tão costumeiramente atribuída à figura feminina, mas sim com uma sociedade que desde os primórdios empenha-se em reforçar a dominação do masculino. A cultura do sexismo largamente difundida por várias gerações, desencadeou na diferença entre gêneros, ainda tão evidente nos dias atuais.

A legislação brasileira começou a atribuir direitos trabalhistas às mulheres, de forma mitigada, através da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, mas a igualdade entre homens e mulheres só passou a ser assegurada com a Constituição Federal de 1988, o advento

da Lei nº 13.467/17, Reforma Trabalhista, trouxe algumas alterações no artigo 394-A, da CLT, que atingiu às mulheres de modo específico e acabou acarretando alguns prejuízos.

O caminho para que a mulher se descobrisse como sujeito de direitos, tanto quanto os homens, foi (e continua sendo) longo e árduo, vários episódios de luta e resistência, através da história, evidenciam isso. Ao entrar no mercado de trabalho tiveram que enfrentar o preconceito e a repressão tanto dos homens, quanto da sociedade machista, todos os direitos conquistados pelas mulheres foram fruto de muita luta. Mesmo com a mudança da conjuntura familiar em meados do século XIX, em que nas famílias a relação entre os cônjuges passou a ser mais igualitária, as mulheres tinham que equilibrar o trabalho fora de casa, a fim de contribuir com o sustento, e, ainda, continuavam sobrecarregadas com assuntos e afazeres domésticos e a criação dos filhos, sendo essa, infelizmente, uma realidade bem atual.

Muito tardiamente, através de intensa luta e resistência, as mulheres conseguiram conquistar direitos trabalhistas no Brasil, através da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, mesmo que de forma bastante mitigada e desigual, em que não podiam exercer algumas atividades ditas como “ eminentemente masculinas”, recebendo salários inferiores e subordinando-se aos homens da família. Somente com a Constituição Federal de 1988, pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro, a igualdade entre homens e mulheres passou a ser assegurada e várias normas discriminatórias foram revogadas.

Apesar do arcabouço jurídico desencadeado pela Constituição Federal de 1988, com intuito de proteger e assegurar direitos às mulheres, o sexismo e a diferença entre os gêneros, condições de trabalho e salário continuam existindo. A vigência da Lei nº 13.467/17 foi um retrocesso, pois além de no geral precarizar as relações de trabalho, ainda retirou alguns importantes benefícios conquistados pelas mulheres.

Conclui-se a partir desse trabalho que apesar de toda a luta travada pelas mulheres, através da história, ainda há muita coisa a ser modificada. Vários direitos que são garantidos formalmente pelas Leis e na Constituição Federal, de alguma forma não podem ser exercidos na realidade, não por má vontade do legislador, mas pela cultura machista tão enraizada na sociedade, às mulheres, por mais que realizem, infelizmente, sempre lhes resta a sensação de insuficiência e de que para serem tratadas com igualdade tenham constantemente que provar as suas capacidades em relação a dos homens.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

¹Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: thalita.teixeira@souunit.com.br

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas. **A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista**, 2017.

ASSIS, Roberta Maria Corrêa de. **A proteção constitucional do trabalhador: 25 anos da Constituição Federal de 1988**. 2013.

BARSTED, LEILA DE ANDRADE LINHARES . **Em busca do tempo perdido Mulher e políticas públicas no Brasil 1983-1993**. Estudos feministas, p. 38-54, 1994.

BIASOLI-ALVES, Zélia Maria Mendes. **Continuidades e rupturas no papel da mulher brasileira no século XX. Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 16, n. 3, p. 233-239, 2000.

BORELLI, Andrea; MATOS, Maria Izilda. **Espaço Feminino no Mercado Produtivo**. In: **Nova História das mulheres no Brasil** / (org.) Carla B. Pinsky e Joana Maria Pedro. – 1. ed., 1ª reimpressão. – São Paulo: Contexto, 2013.

BRASIL. **Lei 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências**. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm. > Acesso em 05/11/2019.

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 05/11/2019.

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 05/11/2019.

BRASIL. **Lei 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.** Brasília, DF, 11 de maio de 2016. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm> Acesso em 05/11/2019.

BRUSCHINI, Cristina; PINTO, Celi Regina. **Tempos e lugares de gênero.** São Paulo: FCC/Editora 34, 2001.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século.** Léa Elisa Silingowschi Calil, 2000.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática.** Léa Elisa Silingowschi Calil, 2007.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista.** 2017.

COLLING, A. M. . **Gênero e História, um diálogo possível?.** Contexto & Educação, v. 71/72, p. 29-44, 2004.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção.** cadernos pagu, n. 26, p. 405-430, 2006.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho.** São Paulo: Autores Associados, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NOVAES, Elizabete David. **Entre o público e o privado: o papel da mulher nos movimentos sociais e a conquista de direitos no decorrer da história**. *História e Cultura*, v. 4, n. 3, p. 50-66, 2015.

NOVAIS, Denise Pasello Valente; BARROS JÚNIOR, Cássio de Mesquita. **Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade**. 2004. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

PINTO, Regina C. J. (2009). **Feminismo, História e Poder**. Recebido em 13 de julho de 2009. *Rev. Sociol. Polít.*, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010 Aprovado em 10 de dezembro de 2009.

RAMOS, D. (06 de maio de 2017). **"Reforma trabalhista joga responsabilidade sobre afastamento por insalubridade para grávidas"**. Disponível em <<http://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/reforma-trabalhista-joga-responsabilidade-sobrefastamento-por-insalubridade-para-gravidas-cfnhqfx8ay9oqjlufnb70v1xg>> Acesso em 06/11/19.

RIBEIRO, I & Ribeiro, A.C.T. (1994). **Família e desafios na sociedade brasileira: valores como ângulo de análise**. Rio de Janeiro: Centro João XXIII.

SCOTT, J. (1992). História das Mulheres. Em P. Burke (Org.), **A escrita da História: novas perspectivas** (pp.63-95). São Paulo: Editora UNESP.

SCOTT, J. **O Caleidoscópio dos Arranjos Familiares**. In: **Nova História das mulheres no Brasil** / (org.) Carla B. Pinsky e Joana Maria Pedro. – 1. ed., 1ª reimpressão. – São Paulo: Contexto, 2013.

SOIHET, Rachel; SOARES, Rosana MA; COSTA, Suely Gomes. **A história das mulheres. Cultura e poder das mulheres: ensaio de historiografia**. *Revista Gênero*, v. 2, n. 1, 2001.

STREY, Marlene Neves; CABEDA, Sonia T. Lisboa; PREHN, Denise Rodrigues. **Gênero e cultura: questões contemporâneas**. Edipucrs, 2004.

TOLENTINO, Ana. (2018). **A revogação do artigo 384 da consolidação das leis do trabalho pela lei nº 13.467/2017 e seus impactos no Direito do Trabalho da mulher**. Disponível em < <https://analuzatolentino.jusbrasil.com.br/artigos/649107048/a-revogacao-do-artigo-384-da-consolidacao-das-leis-do-trabalho-pela-lei-n-13467-2017-e-seus-impactos-no-direito-do-trabalho-da-mulher> > Acesso em 06/11/ 2019.

WOLFF, Cristina Scheibe; POSSAS, Lidia M. Vianna. **Escrevendo a história no feminino**. *Revista Estudos Feministas*, v. 13, n. 3, p. 585-589, 2005.