



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
CIANE MENEGUZZI PISTORELLO

**MOVIMENTO DO FEMINISMO E O DIREITO DA MULHER APÓS A REFORMA
TRABALHISTA**

Caxias do Sul
2019

CIANE MENEGUZZI PISTORELLO

**MOVIMENTO DO FEMINISMO E O DIREITO DA MULHER APÓS A REFORMA
TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, sob orientação da professora Patrícia Santos e Costa.

Caxias do Sul

2019

Dedico estes estudos ao meu marido, ao meu filho Matteo e ao filho Nicholas, o qual espero, por sermos únicos e buscarmos juntos a felicidade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu marido, Rodrigo, pelo incentivo incondicional.

Ao meu filho Matteo, eis que sua alegria no ápice de seus um ano e cinco meses dá cor aos meus dias.

Pelo filho Nicholas, que atualmente espero, por de alguma forma fazer parte deste momento especial.

Aos meus funcionários, que sempre ajudaram com leituras e sugestões.

Mas, principalmente, agradeço a Deus por me proporcionar a oportunidade de participar destes estudos.

“Demostre a confiança na lei, na justiça. Não existe justiça sem a observação das particularidades do indivíduo. A justiça não pode ser geral. Deve ser particular.”

Laércio Duminelli da Luz

RESUMO

Os direitos trabalhistas estão previstos tanto na Constituição Federal como na Consolidação das Leis do Trabalho (Lei 13.467/17), legislações que combinadas servem como base para dar o devido cumprimento ao princípio constitucional da igualdade, o qual é imprescindível para a efetiva garantia dos direitos arduamente conquistados pelas mulheres neste âmbito. Ocorre que, diante da alteração da CLT, existe uma enorme incerteza quanto ao real cumprimento de sua finalidade, que é a garantia da proteção aos direitos do trabalhador, principalmente no que se refere às relações de trabalho que envolva a mulher, pois se sabe que esta possui necessidades inerentes a sua identidade de gênero. Por este motivo se faz importante à análise das mudanças inseridas na lei 13.467/17 a fim de verificar a sua eficiência, pois com o decorrer do tempo deve-se buscar somente aperfeiçoar a legislação que rege estas relações. Aliás, como a reforma ocorreu para modificar, também, as normas judiciais que envolvem a matéria, busca-se entender como os Tribunais passarão a se posicionar sobre o assunto e como o entendimento jurisprudencial poderá garantir os direitos femininos até hoje conquistados, impedindo a sua restrição. O presente trabalho tem por objetivo analisar de que maneira a Reforma trabalhista impactou na modificação e evolução dos direitos trabalhistas femininos, que durante muitos anos vêm sendo conquistados custosamente. Assim, pretende-se verificar se estas modificações de fato trouxeram benefícios para as mulheres ou se, com a reforma, os direitos adquiridos passaram a ser reprimidos ou tiveram a sua evolução estagnada.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Direitos trabalhistas da mulher. Evolução nas relações de trabalho. Impactos da reforma sobre o movimento feminista e o princípio constitucional da igualdade.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 DESENVOLVIMENTO.....	11
2.1 REFORMA TRABALHISTA.....	11
2.2 MOVIMENTO DO FEMINISMO	16
2.3 O DIREITO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA.....	21
3 CONCLUSÃO.....	31
REFERÊNCIAS.....	33

1 INTRODUÇÃO

A luta feminina pelo reconhecimento de seus direitos remonta à época antiga, e lentamente a mulher veio galgando degraus através dos quais conquistou mais e mais direitos, além de ganhar em igual velocidade o mercado de trabalho. Se antes à mulher cabia tão somente os cuidados com o lar e a família, aos poucos foi conquistando lugar no mercado de trabalho, assumindo postos até então exclusivos ao universo masculino.

Com o passar dos séculos, o reconhecimento de direitos femininos foi constante, chegando a mulher ao século XXI com conquistas nunca antes alcançadas, especialmente com relação a seu ingresso definitivo ao mercado de trabalho. Dessa forma, atualmente, a mulher desempenha as mais diversas funções e consegue, inclusive, se manter atuante em várias frentes.

No entanto, mesmo com as conquistas alcançadas pelas mulheres, ainda está longe a equiparação aos homens, especialmente com relação ao ingresso e acesso ao mercado de trabalho e igualdade salarial. Além disso, há outras questões, muitas de natureza subjetiva, que impedem que seja a mulher contemporânea equiparada aos homens, pelo menos com relação a salário e direitos.

Tem-se que a Consolidação das Leis do Trabalho sempre foi considerada uma legislação protetiva aos que necessitassem de sua tutela, e as mulheres se enquadram nesse rol. Isso porque, diante de peculiaridades inerentes à ala feminina, como a gestação, estrutura física e outras, elas sempre contaram com a tutela do Estado para assegurar e garantir seus direitos. Tanto a Constituição Federal quanto a Consolidação das Leis do Trabalho tutelaram diversos direitos das mulheres, além de convenções e tratados internacionais. Em uma reforma polêmica, as leis trabalhistas passaram por uma série de modificações, sendo que muitas delas vieram a afetar diretamente as mulheres.

A reforma trabalhista ocorrida com o advento da Lei nº 13.467/17 veio a modificar diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, passando a lei trabalhista a ter uma nova redação em inúmeras questões, entre elas algumas referentes aos direitos das mulheres trabalhadoras, sendo que determinadas modificações aos direitos inerentes às mulheres, como o da amamentação, e em direitos gerais, como a jornada de trabalho, o que acaba repercutindo diretamente nos direitos das mulheres, por serem elas as mais afetadas.

A reforma trabalhista, tão alardeada como uma necessária evolução nos direitos dos trabalhadores, veio na verdade retirar diversos desses direitos, sendo denominada inclusive pelos teóricos e doutrinadores como contrarreforma. E assim ocorreu também com os direitos das mulheres, conquistados a duras penas ao longo da história do trabalho no Brasil.

Dispositivos importantes da Consolidação das leis do Trabalho foram revogados pela Lei nº 13.467/17, inclusive alguns que diziam respeito exclusivamente às mulheres e seus direitos, como a proibição do trabalho de gestantes em local insalubre, a regulação sobre a pausa para amamentação, a igualdade salarial, entre outros, institutos que impactam fortemente os direitos das mulheres empregadas.

A reforma trabalhista, ostentada como efetivadora da redução da desigualdade de gêneros no mercado de trabalho, apresenta-se, a nosso ver, como uma falácia. Questões que passaram pela reforma e apontadas como efetivadoras dos direitos das mulheres - como a que determina multa para o empregador que trata com desigualdade seus funcionários em razão do sexo e as novas modalidades de emprego com maior flexibilidade da jornada de trabalho - mostram-se, na prática, inviabilizadoras dos direitos das mulheres na medida em que coíbem a efetivação das vagas de trabalho para as mulheres, que são preteridas pelas empresas.

Nosso ordenamento trabalhista pátrio há muito tempo vem tutelando e protegendo vários direitos femininos, como direito à pausa para amamentação, proteção à gestante e igualdade salarial. O movimento em prol dos direitos das mulheres, que começou há muito tempo, ainda na chamada era Vargas, foi angariando cada vez mais espaço, com as mulheres ganhando, em consequência, cada vez mais voz e espaço dentro do mercado de trabalho. No entanto, isso não significa que as mulheres trabalhadoras, junto aos direitos que já conquistaram, estejam sendo respeitadas e que não corram o risco de ver suas conquistas serem suprimidas. Muito tem se discutido sobre a recente reforma trabalhista e as modificações trazidas por ela que vieram a repercutir no campo dos direitos das mulheres, se essas alterações serviram para suprimir ou desvirtuar os direitos já adquiridos. Assim, pretende-se com o presente trabalho proceder a um levantamento com o objetivo de verificar como a reforma trabalhista repercutiu nos direitos femininos.

Devido à natureza da proposta que ora se apresenta, recorrer-se-á metodologicamente à revisão bibliográfica para a promoção de um estudo descritivo fundamentado em artigos científicos, obras completas e demais produções científico-acadêmicas que se mostrem úteis e pertinentes à pesquisa em tela. Tendo em vista a recente entrada em vigor da lei que veio a promover a reforma trabalhista, não foram encontrados muitos trabalhos referentes ao tema, em especial de cunho científico e acadêmico, motivo pelo qual se utilizará do escasso material já disponibilizado.

Pretende-se, com o presente trabalho, conduzir a uma melhor compreensão do que representou para o movimento feminino e os direitos das mulheres a reforma trabalhista, através do fornecimento de conclusões fáticas que, além de seu interesse geral e específico no âmbito jurídico acadêmico, podem servir de base para futuros trabalhos. O foco do estudo se dará sobre os impactos da reforma trabalhista para os direitos da mulher, tendo como pano de fundo as lutas das mulheres pela conquista desses direitos e o feminismo.

Diante disso, este estudo justifica-se pela importância de se investigar e dar visibilidade ao tema, além de contribuir com futuros estudos na área. A reforma do judiciário trabalhista veio a modificar diversas questões referentes aos direitos das mulheres que laboram, e o referido assunto suscita o seguinte questionamento: o que representa na prática para os direitos da mulher a reforma trabalhista? O presente trabalho visa a procurar uma ou mais respostas para essa indagação.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 REFORMA TRABALHISTA

A força de trabalho é inerente ao ser humano, fazendo inclusive parte de sua natureza, pois o homem, durante toda a sua história, procurou meios de prover sua existência e necessidades através do trabalho. Sempre se buscou, em todas as civilizações, especialmente nas atuais, regulamentar e proteger as relações de trabalho bem como a atuação do Estado nessas relações. No Brasil, assim também é, tendo a relação de trabalho passado ao longo da história do Brasil por inúmeras fases e formatos. Assim, nasceu o Direito do Trabalho, que veio para regulamentar todas essas questões, além dos pontos políticos e econômicos a elas atreladas. O direito do trabalho passou por fases até chegar ao modelo atual, no qual está consolidada, entre outras coisas, a sua autonomia.

Direitos trabalhistas e organização dos trabalhadores são temas intimamente relacionados. Nunca é demais lembrar que o Direito do Trabalho e mais especificamente o primeiro corpo de legislação trabalhista, surgido durante a República de Weimar na segunda década do século XX, e em parte encampado pela nascente OIT, apresentam a possibilidade de demandas coletivas – e não individuais apenas, como previa a chamada justiça comum, civil – serem encaminhadas aos patrões e, eventualmente, a juízes e tribunais.¹

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma das legislações mais antigas do Brasil, tendo sido aprovada ainda na chamada Era Vargas. Veio para regulamentar e sistematizar a legislação até então existente de forma esparsa, de modo que em 01 de maio de 1943 surge a CLT, através do Decreto-lei nº 5.452/43. Daquela época até o período atual a Consolidação das Leis do Trabalho passou por várias inovações e adaptações, inclusive se expandindo para abarcar ainda novas relações de trabalho e direitos trabalhistas. Todas essas medidas representam um avanço na legislação trabalhista brasileira.

Importante ressaltar que a Constituição Federal de 1988 também representou um marco na história do direito do trabalho no Brasil, a exemplo dos outros ramos do direito. Com a referida Carta Magna, os direitos dos empregados se

¹ PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte; ARTUR, Karen. **Direitos trabalhistas e organização dos trabalhadores num contexto de mudanças no mundo do trabalho**: efeitos sobre os trabalhadores da saúde. 2012.

encontraram mais que nunca amparados e tutelados pelo Estado. Por muito tempo, a Carta Magna e a Consolidação das Leis do Trabalho se consistiram em um sistema protetivo dos direitos do trabalhador, figura vista como hipossuficiente na relação empregado e empregador e que por tal motivo deveria receber uma tutela maior do Estado.

A Constituição de 1988 representa um momento de ganhos especiais na área trabalhista. Para começar, o seu art. 7º solidificou o preceito isonômico, atribuindo a igualdade de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, respeitadas as diferenças que exigiam regulamentação distinta. A Carta incorporou boa parte das demandas represadas e anulou alguns dispositivos autoritários da CLT, aumentando a proteção legal do trabalho e defendendo as liberdades sindicais, entre as quais os direitos de greve, de organização e de não intervenção estatal abusiva. Paralelamente, consolidou os poderes atribuídos ao Ministério Público do Trabalho, e também aos sindicatos, de atuarem na defesa de direitos difusos ou coletivos da categoria, através das ações civis públicas. Foram mantidos, entretanto, o monopólio da representação – a unicidade sindical – e o imposto sindical obrigatório.²

Tem-se ainda que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujas funções são as referentes às questões trabalhistas, tanto na criação de normas pertinentes ao assunto como em sua fiscalização, é uma importante fonte que institui os direitos trabalhistas não só no mundo como no Brasil, que se constitui de um de seus estados membros, sendo ela mais um instrumento garantidor dos direitos do trabalhador no Brasil. Da mesma forma que tais instrumentos tutelavam os direitos do trabalhador empregado, também o fazia com relação aos direitos das mulheres que laboram.

A justiça do trabalho sempre teve como aspectos mais fortes seus princípios protetivos e igualitários. Desde sua criação, em meados do século passado, as normas trabalhistas vinham totalmente ao encontro dos direitos universais humanos, propiciando um amplo acesso à justiça pelos empregados que buscavam a sua tutela. A Consolidação das Leis do Trabalho nasceu com esse caráter protetivo e assim se manteve ao longo dos tempos e da história brasileira, não obstante as inúmeras modificações nela procedidas, a exemplo de todos os demais institutos legais que tiveram a necessidade de se modernizar e evoluir.

² PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte; ARTUR, Karen. **Direitos trabalhistas e organização dos trabalhadores num contexto de mudanças no mundo do trabalho**: efeitos sobre os trabalhadores da saúde. 2012.

A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho foi adotada na Conferência Internacional do Trabalho da OIT em 18 de junho de 1998, 50 anos depois da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, e desenvolve os direitos humanos compreendidos na área de competência da OIT, que adicionalmente também compõem a agenda da OMC. São quatro princípios que regem os direitos fundamentais, a saber: i) livre associação e reconhecimento do direito de negociação coletiva; ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; iii) efetiva abolição de trabalho infantil; e iv) eliminação da discriminação com relação ao emprego e à ocupação. Esses princípios constituem uma base mínima universal de direitos do trabalho para todos os países membros, independente de sua ratificação das convenções pertinentes.² O acompanhamento das medidas tomadas e dos avanços sobre seu cumprimento é realizado por meio de relatórios anuais encaminhados pelos governos, empregadores, trabalhadores, ou em conjunto à OIT. Essa instituição, por sua vez, disponibiliza assistência técnica e outras formas de apoio para sua promoção e implementação.³

No entanto, nos últimos tempos, vinha sendo apontada a chamada crise do judiciário, defendendo-se a ideia de uma grande reforma, inclusive na seara trabalhista, como solução dos problemas judiciais enfrentados na atualidade. A crise na esfera do direito do trabalho foi utilizada como argumento para se proceder a uma reforma no direito do trabalho. Se antes as leis e a justiça trabalhista eram eficientes e cumpriam seu papel social e jurídico, toda a problemática que envolve as relações de trabalho foi apontada como motivadora para uma “adaptação” das normas laborais a atual realidade do país propiciada pela reforma trabalhista.

O Brasil das últimas décadas pouco se parece com o país do passado. Inúmeras alterações marcaram a sociedade e o Estado, tanto na economia como na política e no âmbito social. Mesmo do ponto de vista cultural, área em que as transformações costumam ser mais lentas, o contraste é gritante. Esse conjunto de mudanças não se verificou no mesmo ritmo nem em igual magnitude. Mas raros são os aspectos em que a força mudancista não tenha marcado presença. Neste quadro, o Judiciário destoa. Qualquer retrato desse poder indicará que se está diante de uma instituição muito refratária às marcas do tempo.⁴

Projetos de reforma trabalhista já existiam há bastante tempo, tendo inclusive alguns Governos tentado implementá-los, porém, devido a inúmeros motivos, como pressão contrária de órgãos e centrais sindicais, fizeram que tais projetos fossem engavetados, até que no mandato do presidente Michel Temer este deu início ao que viria a se tornar a maior reforma trabalhista já ocorrida no país.

³ CACCIAMALI, Maria Cristina. Princípios e direitos fundamentais no trabalho na América Latina. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 64-75, June 2002.

⁴ SADEK, Maria Tereza Aina. Poder judiciário: perspectivas de reforma. **Opinião Pública**, Campinas, v. 10, n. 1, p.12-14, maio 2004.

Com um discurso em que se pregava a diminuição das taxas de desemprego e empregos informais, entre outros argumentos, o Governo de Michel Temer deu início à reforma trabalhista. Ocorre que, sob a alegação por parte do Governo, da necessidade de urgência na reforma, foi a Lei nº 13.467 formulada, deixando de fora assuntos de máxima relevância, enquanto foram incluídos temas que não necessitavam de reforma e cuja modificação sequer traz resultados, ou, se os traz, são inócuos, sendo que ainda houve a modificação de institutos como custas judiciais e sucumbência que acabaram por se mostrar inconstitucionais.

Em 13 de julho de 2017 foi sancionada a Lei nº 13.467, que trouxe em seu bojo inúmeras modificações aos ordenamentos trabalhistas até então vigentes. Esse dispositivo veio a alterar substancialmente as disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, e trouxe inúmeras críticas e debates, sendo que tais controvérsias estão longe de ter um final, eis que, mesmo com a aprovação e entrada em vigor da lei em questão, muitos se posicionaram a favor da reforma, outros se posicionaram contra e ainda alguns aprovavam a reforma trabalhista, porém não nos moldes que foram propostos.

O direito do trabalho é um direito dinâmico, e deve acompanhar as modificações trazidas pelo tempo, de forma que quando surgir uma lide entre as partes de uma relação de trabalho surge em consequência a lide trabalhista, sendo que muitas vezes ela é dirimida no âmbito da justiça do trabalho. Para Schiavi⁵, surge surge a lide trabalhista quando há uma pretensão resistida do trabalhador ou do tomador de serviços, tendo por escopo a violação da ordem jurídica trabalhista.

Com os conflitos trabalhistas sendo dirimidos na maioria das vezes no judiciário, foi preciso que este também se regulamentasse de forma a vir se adaptar à reforma trabalhista ocorrida. Ao contrário de outros ramos do direito que atuam de forma mais independente, o direito trabalhista está intrinsecamente ligado ao direito processual, motivo pelo qual foi necessário, ainda, que fossem feitas mudanças também na Justiça Trabalhista.

Para Uzzo⁶, uma uma mudança profunda nos direitos coletivos e individuais do trabalho e na organização sindical produzem a necessidade inadiável de alteração da Justiça do Trabalho, posto que se complementam e se permeiam

⁵ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. Ed. LTr, 13C Edição, 2018.

⁶ UZZO, Valter. A reforma trabalhista é impossível. **Estud. av.**, São Paulo, v. 18, n. 51, p. 209-218, agosto de 2004.

dialeticamente. Com relação à questão sindical, a reforma ocorrida recentemente veio a alterar as relações sindicais, sendo que com ela os sindicatos vieram a perder força como instrumento de defesa dos direitos dos trabalhadores.

Uma das características mais fortes da Justiça do Trabalho sempre foi seu caráter protecionista. De fato, por longo tempo, a Justiça Trabalhista protegeu o polo ativo de suas demandas, o que ajudou a aumentar a crise existente nesse setor, em especial a crise judiciária laboral, que fazia com que a Justiça do Trabalho não conseguisse acompanhar a grande vazão de processos e demandas a que era acometido, sendo considerado, inclusive, um problema cultural.

Importante ainda esclarecer que, desde que foi promulgada a lei que procedeu a reforma trabalhista, a mesma se mostrou tão cheia de improbidades que já foram criadas inúmeras Medidas Provisórias, leis complementares e emendas, que surgiram da necessidade de melhor regular uma lei que já nasceu deficiente. Também foi a referida lei alvo de Ação Direta de Inconstitucionalidade pela Procuradoria Geral da República, que, ao ingressar com a referida ação, argumentou que as normas contidas na lei impugnada inviabilizam ao trabalhador assumir os riscos naturais de uma demanda judicial ao impor ao mesmo o pagamento de custas, despesas processuais e honorários sucumbenciais.

A legislação brasileira pertinente às relações de trabalho remonta à chamada Era Vargas, e de lá para cá vem sofrendo uma série de modificações, visando a acompanhar a evolução dos tempos e das relações de trabalho. Tais alterações levaram a uma maior flexibilização dos contratos de trabalho e das questões trabalhistas, tanto no ramo do direito do trabalho como no da Justiça do Trabalho, que, no Brasil, devido às suas condições particulares, encontram-se vinculados.

O tema da reforma sindical e trabalhista está na agenda brasileira desde o processo de redemocratização, com o surgimento do "novo sindicalismo", mas com significados distintos em cada momento histórico, dependendo dos interesses em jogo e da correlação de forças entre os agentes sociais. Apesar das transformações ocorridas, elementos centrais da estrutura sindical herdada nos anos 1930-1940 permanecem em vigor, especialmente a unicidade sindical e as contribuições sindicais compulsórias. Essa premissa significa assumir uma posição no debate acadêmico, pois alguns

autores consideram que esses aspectos são apenas formais, de modo que não caberia mais falar em corporativismo.⁷

Entre as principais alterações trazidas pela Lei anteriormente citada foram referentes aos grupos econômicos e à identidade de seus sócios, tempo à disposição do empregador para troca de uniforme, responsabilidade pessoal do sócio retirante, perda do direito de receber os créditos judiciais por prescrição intercorrente. Sofreram alterações ainda as questões da multa devida pelo empregador nos casos de empregados não registrados, extinção das horas *in itinere*, trabalho em tempo parcial, banco e compensação de horas laborais, intervalo para repouso e alimentação, criação e regulamentação do teletrabalho, fracionamento de férias, danos extrapatrimoniais, criação e regulamentação do trabalho intermitente, entre tantas outras alterações trazidas e que não cabe aqui mencioná-las pela extensão do assunto, eis que a proposta do presente trabalho é discorrer sobre a limitação ao acesso à justiça ocorrida com o advento da referida lei.

Inegável que a reforma trabalhista trouxe consigo um amplo impacto, não só nas relações trabalhistas como na sociedade, economia e mesmo no cenário político nacional. Analisa-se que, ao mesmo tempo em que aumenta a liberdade mercadológica nacional, abre precedentes para que a desigualdade social volte a crescer podendo representar um retrocesso aos avanços sociais alcançados até agora pelo trabalhador brasileiro.

2.2 MOVIMENTO DO FEMINISMO

Importante, antes de discorrer sobre os direitos das mulheres, falar sobre o movimento do feminismo. Segundo Coelho⁸, o movimento feminista pode ser definido como o movimento social em prol da equiparação dos sexos quanto ao exercício de direitos civis e políticos, sendo este o objetivo central do movimento feminista, embora o próprio conceito seja controverso e tenha dado origem a posicionamentos diferentes. Tem-se que o feminismo pode ser definido como um

⁷ KREIN, José Dari. Neoliberalismo e reforma trabalhista. **Rev. Sociol. Polit.**, Curitiba, v. 16, n. 30, p. 319-322, June 2008.

⁸ COELHO, Mayara Pacheco. Vozes que ecoam: feminismo e mídias sociais. **Pesqui. prá. psicossociais**, São João Del Rei, v. 11, n. 1, p. 214-224, jun. 2016.

conjunto de movimentos políticos, sociais e culturais que têm por escopo a igualdade entre homens e mulheres, com direitos equânimes.

Por muito e muito tempo as mulheres foram relegadas a cuidadoras do lar e da prole, sendo que só aos homens cabia o título de provedor e chefe da família. Com o tempo, esse entendimento antagônico foi se ampliando e diminuindo as diferenças entre o tratamento ofertado ao homem e à mulher, em especial nas relações de trabalho.

Nas relações sociais de sexo são atribuídas, de forma prioritária às mulheres, as tarefas referentes ao trabalho doméstico, e aos homens o trabalho produtivo. Isso faz que a alocação de tempo entre trabalho e família seja algo mais conflitante e marcante na vida das mulheres. Em geral, isso não acontece com os homens que têm como *trade-off* mais comum a opção entre trabalho e lazer. Essa naturalização dos distintos lugares sociais que devem ser assumidos por homens e mulheres faz que a "opção" das mulheres seja de forma comum por mais família e menos trabalho remunerado.⁹

O início do movimento do feminismo se perdeu ao longo do tempo eis que ao longo da história sempre houve mulheres que se rebelaram contra a condição a elas imposta, porém tem-se que a primeira onda do feminismo aconteceu em fins do século XIX, com a organização das mulheres na luta por seus direitos, como o direito ao voto, reivindicado pelas denominadas "sufragetes", que promoveram grandes manifestações na Inglaterra, onde foram duramente reprimidas. Além disso, a Revolução Industrial ocorrida veio a trazer um novo modelo de direitos trabalhista. O direito ao voto e à boas condições de trabalho eram os motes principais do movimento feminista em seu início.

No Brasil, o movimento feminista teve seu início nos anos setenta, inicialmente como resistência à ditadura, com mulheres militantes e muitas vítimas da repressão da época, pois o movimento militar via qualquer manifestação do feminismo como perigosa. Nessa época, houve muitas exiladas políticas, que na Europa tomavam conhecimento dos movimentos internacionais de feminismo e o traziam para solo nacional. Com esse pano de fundo, nasciam as primeiras raízes do feminismo no país, apontado por muitos como uma espécie de feminismo radical, fruto do sofrimento.

⁹ SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A sexual death of work in the death. **Estud. av.**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, agosto de 2016.

Antes dessa época, as mulheres brasileiras já vinham sofrendo a influência do feminismo internacional, inspiradas pelas feministas marxistas como Alexandra Kollontai e por influenciadoras como Simone de Beauvoir, e os movimentos que nasciam em várias partes do mundo foram ganhando contornos bem sólidos em solo brasileiro. Em 1932, as brasileiras ganham o direito ao voto, com a promulgação do novo Código Eleitoral Brasileiro. Nessa mesma época, o movimento das operárias em prol dos direitos das mulheres ganhou força.

O atual feminismo brasileiro nasce, nos anos 70, no panorama internacional que instituía o Ano Internacional da Mulher (1975), favorável, portanto, à discussão da condição feminina e, ao mesmo tempo, no amargo contexto das ditaduras latino-americanas, que calavam, implacáveis, as vozes discordantes. O retorno a esta origem, naquele momento e naquele contexto político, nos remete à radicalidade posta na questão da mulher como uma questão fundamentalmente "conflituosa", tanto nas relações entre o homem e a mulher, quanto em todas as relações de poder socialmente instituídas, articulando gênero e classe, como foi tantas vezes sublinhado sobre o caráter deste movimento, no Brasil.¹⁰

A luta das mulheres pelo reconhecimento e respeito a seus direitos, seja no Brasil ou no mundo, passou por vários períodos e formatos, sendo o feminismo visto por muito tempo quiçá até os dias atuais como algo pejorativo e eivado de exageros, e, se de fato o foi, tem-se que com o tempo foi se alcançado um equilíbrio, com o movimento feminista no Brasil ganhando contornos mais harmônicos. A militância feminina foi aos poucos quebrando os padrões impostos socialmente e culturalmente ao longo de boa parte da história da humanidade, no entanto em muitos aspectos se mostrou e vem se mostrando uma luta inglória.

Sabe-se que as questões que tangem mais diretamente o feminismo, como a relação da mulher com o homem, o casamento como meio de vida e o significado e a vivência da maternidade, são experiências com fortes marcas culturais. Sabe-se também que as oportunidades não são as mesmas para todas as mulheres, que as perspectivas são distintas, assim como são diversas também as possibilidades de identificação com as bandeiras feministas, ainda que o feminismo seja reconhecido como um movimento que traz genericamente benefícios à condição social da mulher.¹¹

¹⁰ SARTI, Cynthia A. Feminismo e contexto: lições do caso brasileiro. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 16, p. 31-48, 2001.

¹¹ SARTI, Cynthia A. Feminismo e contexto: lições do caso brasileiro. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 16, p. 31-48, 2001.

Com a democratização ocorrida no Brasil na década de oitenta, o feminismo iniciou uma fase de grande efervescência na luta pelos direitos das mulheres com grupos e coletivos espalhados pelo território nacional que visavam ao debate e à conscientização de uma série de temas ligados ao universo feminino, e que eram alvo de reivindicações femininas, já que muitos dos direitos inerentes à mulher não existiam, ou, se existiam, não eram reconhecidos e praticados. Essa época foi marcada por grandes avanços na conquista da mulher de seus direitos, tendo muitos desses inclusive feito parte do corpo da Constituição Federal de 1988, que é uma das Constituições que mais defendem os direitos da mulher no mundo.

De lá para cá a mulher ganhou uma série de conquistas no Brasil, inclusive no que se refere à coibição da violência contra a mulher e com relação a seus direitos trabalhistas, relativos ao mercado de trabalho, que vinha ganhando cada vez mais participação feminina. A militância feminina ainda propiciou o ingresso da mulher na política nacional, o que favoreceu a luta pela demanda dos direitos das mulheres de forma mais efetiva. Infelizmente ainda hoje a mulher tem um papel relegado a segunda classe na política nacional, permanecendo a luta por maiores conquistas também nessa área.

A mulher contemporânea conquistou inúmeras vitórias em sua luta pela igualdade e pelo reconhecimento de seus direitos, no entanto, o cenário atual ainda está longe de ser o ideal. Enfrenta-se um duplo problema quando se fala nas conquistas da mulher brasileira. Tem-se que essas conquistas foram reivindicadas e concedidas, contando, por exemplo, do corpo constitucional, vê-se que na prática e no dia a dia tais conquistas estão mais afetas ao mundo teórico, sofrendo a mulher na prática um tipo velado de transgressão a seus direitos tutelados pelo Estado. Por outro lado, tem-se que a mulher ainda não obteve êxito em suas reivindicações, pois muitos de seus direitos sequer encontraram a chancela da lei. Existem ainda formas de violência e opressão às mulheres que são de ordem subjetiva, sendo muitas vezes difícil sequer de identificá-las.

Embora as desigualdades salariais significativas entre homens e mulheres que ocupam as mesmas funções permaneçam, é inegável que a crítica feminista sobre as desigualdades no mercado de trabalho teve papel importante na intensa diversificação, em termos ocupacionais, experimentada pelas mulheres nas últimas três décadas. Um dos orgulhos do movimento feminista brasileiro é o fato de, desde o seu início, estar

identificado com as lutas populares e com as lutas pela democratização do país.¹²

Por fim, tem-se que não obstante tantas lutas e tantas conquistas pelas mulheres, estas ainda sofrem a ameaça ou têm seus direitos suprimidos ou retirados. Tal veio a ocorrer com a reforma trabalhista recente, em que, sob o argumento de propiciar maior tutela a estes direitos, veio a modificar institutos importantes conquistados pela mulher. Além disso, na prática, tais modificações poderão se traduzir em prejuízos às mulheres, que passarão a ser preteridas às vagas do mercado de trabalho, pois considera-se que empregar mulheres se traduz em maiores custos e gastos pelas empresas e organizações.

O princípio da isonomia, tão defendido no Brasil, inclusive constitucionalmente, tem como mote tratar os desiguais como iguais, propiciando meios para essa igualdade. No entanto, reconhecia-se o respeito pelas particularidades como parte dessa igualdade. O direito do trabalho em muito tutelava essas desigualdades como, por exemplo, a necessidade de pausas para amamentação, e a reforma trabalhista, ao tentar suprimir algumas dessas diferenças, veio a ferir e causar danos aos direitos das mulheres que trabalham.

O movimento feminista contemporâneo veio a ganhar um forte aliado, as mídias e redes sociais, onde inúmeros coletivos femininos buscam dar voz às mulheres e trabalham em prol do empoderamento feminino. A união entre mulheres, apontada como o caminho para a equidade tão reivindicada, se mostra cada vez mais forte e sólida, o que vem na contramão das conquistas efetivamente alcançados, demonstrando-se ainda existir um longo percurso a ser trilhado. Pode-se afirmar que a reforma trabalhista está ligada ao feminismo na medida em que veio a alterar de maneira substancial questões trabalhistas que envolvem diretamente os direitos das mulheres.

Atualmente o movimento feminismo ainda é atuante no Brasil e no mundo, sendo marcado ao longo de sua história por conquistas e derrotas diversas, tanto no campo político como no social e trabalhista. Os últimos acontecimentos, como a supressão de alguns dos direitos trabalhistas feministas, assassinatos de mulheres que participavam ativamente da política e outras formas de repressão,

¹² CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estud. av.**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117-133, dezembro de 2003.

veladas ou escancaradas, revelam que a luta feminina ainda está bem longe de alcançar a glória, sendo esta uma luta de todas.

2.3 O DIREITO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA

As mulheres, após séculos de lutas, lograram êxito em conquistar direitos em diversas esferas, inclusive na trabalhista. Por muito tempo relegadas a simples coadjuvantes do homem, foram ao longo do tempo conquistando espaços só aos homens permitidos, trazendo transformações históricas, culturais e políticas dentro da história da própria humanidade. No Brasil, tais avanços, a exemplo de diversos outros, acontecem de forma mais lenta e dificultosa, porém também em solo nacional as mulheres lograram êxito em obter importantes conquistas. Com relação aos seus direitos como trabalhadora também foram assim, pelo menos até a reforma ocorrida recentemente no direito do trabalho brasileiro.

Importante esclarecer que não obstante as conquistas e avanços femininos, estes sempre o foram de maneira desigual às conquistas masculinas, sendo certo que nunca existiu até os dias atuais uma igualdade entre os direitos de homens e mulheres, assim como existem desigualdades entre direitos de diversas minorias. Tal é fruto da cultura patriarcal existente no mundo contemporâneo e de forma bem acentuada na cultura brasileira.

Baseando-se na história da mulher na sociedade, é possível entender o radicalismo patriarcal que marcou a utilização de atitudes preconceituosas para com as mulheres durante tantos anos, deixando-a em desvantagem com relação ao homem e rotulando-a de incapaz e despreparada. Sendo assim, as regras e normas jurídicas devem levar em consideração os valores atribuídos às mulheres, de modo que elas acabam tendo jornada dupla de trabalho, sendo também mãe e dona de casa, enquanto num outro momento são funcionárias assíduas do mercado de formal trabalho.¹³

No entanto, importante esclarecer que ao longo do tempo essas diferenças foram aos poucos sendo mitigadas, com o avanço e conquista das mulheres ao trabalho remunerado. No entanto, mesmo dentro de aparentes conquistas, como o mercado de trabalho, ainda existe discrepância entre os direitos dos homens e das mulheres, inclusive com relação a valores de remuneração. E,

¹³ ROCHA, Anderson Caldas (Org.). A evolução dos direitos trabalhista da mulher ao longo dos tempos. **Ciências Humanas e Sociais**, Aracaju, v. 1, n. 17, p.77-84, 2013.

mesmo quando existem conquistas efetivas com os direitos das mulheres garantidos constitucionalmente, podem ocorrer mitigações desses direitos, como foi com a reforma trabalhista que veio a trazer modificações que se mostram prejudiciais aos direitos femininos já conquistados.

O ingresso das mulheres no mundo econômico não equilibra as funções atribuídas aos sexos, ao contrário, reforça as desvantagens vividas pelas mulheres que atualmente compartilham com os homens, de forma equânime ou não, a provisão financeira da família juntamente com a responsabilidade da esfera reprodutiva. A saída do lar e as conquistas cada vez mais visíveis no âmbito público representaram uma revolução incompleta, uma vez que as mulheres ainda assumem praticamente sozinhas as atividades do espaço privado, o que perpetua uma desigual e desfavorável divisão sexual do trabalho para elas.¹⁴

A Consolidação das Leis do Trabalho tem um capítulo só dedicado aos direitos da mulher que trabalha. Em seu início, existiam mais direitos femininos tutelados, sendo que muitos deles ali implícitos foram sendo suprimidos ao longo da história da consolidação no país, tendo esta passado por inúmeras reformas, porém nenhuma tão abrangente como a que aconteceu com o advento da Lei 13.467 em novembro de 2017. A reforma ocorrida veio a alterar de maneira substancial vários dos direitos das mulheres que trabalham, conforme se verá no presente capítulo.

Entre as mudanças sucedidas por meio dessa reforma trabalhista há algumas que impactam diretamente os direitos das mulheres, inclusive gerando consequências diretas e indiretas à proteção à maternidade e ao nascituro, que também passaram por modificações, sendo que muitas das questões que sofreram reforma têm relação direta aos direitos das mulheres, e tantas outras impactam indiretamente. Entre as mudanças ocorridas, podem-se destacar:

- a) autorização do marido e dos pais – na Consolidação das Leis do Trabalho vigente até a reforma ocorrida, existia o artigo 372, que concedia à mulher o direito de usufruir de 15 minutos de intervalo antes de iniciar a prestação de horas extras. Esse artigo foi inserido na CLT em 1943. Na época, era comum as mulheres pedirem autorização aos maridos para que pudessem permanecer até mais tarde no trabalho, sendo que na atualidade tal dispositivo se mostra obsoleto. Muitas ações trabalhistas de homens, inclusive, reivindicavam tal direito

¹⁴ SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A sexual death of work in the death. **Estud. av.**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, agosto de 2016.

utilizando-se como argumento o princípio da isonomia, sendo este mais um dos motivos que levaram à retirada do referido artigo da atual CLT, mostrando-se tal revogação necessária;

- b) multa por diferença salarial: é consabido que existe ainda nos dias atuais um abismo entre a remuneração recebida pelos homens e a remuneração das mulheres, sendo a diferença salarial entre os sexos quase que uma questão cultural no Brasil. Com base nessa realidade, a discrepância de salários foi outro ponto atingido pela reforma trabalhista. Através da Lei 13.467/17 e pela redação atual da CLT passou-se a se coibir a diferença salarial considerável em virtude do sexo dos empregados, estabelecendo o legislador que, sendo idênticas as funções desempenhadas entre empregados, eles devem auferir igual salário. A empresa que praticar essa desconformidade, caracterizando discriminação salarial por sexo, deve pagar uma multa de duas vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social, além do pagamento das diferenças havidas.

Diz a nova redação da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por

cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.¹⁵

Como se verifica no artigo acima, o legislador fixou alguns critérios para a efetiva equiparação, especialmente, no caput e no § 1º do art. 461, que preleciona sobre o que significa salário de igual valor e quais os critérios para se auferir essa igualdade. A referida norma acabou por gerar inúmeras interpretações, o que veio a causar insegurança jurídica, motivo pelo qual o Tribunal Superior do Trabalho consolidou o seu entendimento jurisprudencial por intermédio da Súmula de nº 6, que diz que qualquer empregado que exerça idêntica função, cuja diferença não for superior a dois anos, na mesma empresa e região metropolitana, tem direito à equiparação salarial.

- c) trabalho insalubre: a nova redação da CLT que alterou o art. 394-A veio a permitir que mulheres grávidas e lactantes trabalhem em locais insalubres, independente do grau de insalubridade verificado, com exceção de casos atestados por médico. Essa é uma medida que provocou e provoca indignação de teóricos e dos Tribunais, tendo sido inclusive criada a Medida Provisória 808/2017, nascida da necessidade de se ajustar pontos da reforma trabalhista, no entanto mesmo essa medida provisória tendo sido revogada, restou apenas a prerrogativa da possibilidade da mulher solicitar o atestado médico para que se afaste de atividades nos locais insalubres. Ocorre que, mesmo para se ter acesso a um atestado médico, pode a mulher encontrar dificuldades.

Para a Associação Nacional de Medicina do Trabalho, ANAMT, o dispositivo transfere a responsabilidade para a gestante e o médico, que nem sempre tem as informações necessárias para tomar esse tipo de decisão⁵². A Associação Paulista de Medicina do Trabalho, APMT, entende que, embora a lei fale em um profissional de confiança da mulher, somente um médico do trabalho tem condições de dizer se o nível de insalubridade de atividade pode ou não oferecer riscos à gravidez um profissional de fora não tem como conhecer a realidade de uma empresa, o que apenas dificulta a liberação desse atestado⁵³. Ambas as associações acreditam que as grávidas não deveriam ser expostas a locais insalubres.¹⁶

¹⁵ (Brasil, 1946).

¹⁶ BRITO, Yasmin Viana. **Reforma trabalhista e o direito da mulher**: avanço ou retrocesso? 2018. 50 f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.

A possibilidade de trabalho em ambientes insalubres às gestantes e lactantes foi inserida na reforma com o argumento de aumento de postos de trabalho formais para as mulheres, no entanto a medida é atualmente alvo de diversas ações diretas de inconstitucionalidade que questionam tal dispositivo. As críticas sobre a possibilidade de permanência das mulheres gestantes e lactantes em ambientes de trabalho insalubre, principalmente no que diz respeito à gestante que laborar em locais insalubres com graus médio e mínimo, são inúmeras, pois considera-se que estaria sendo posta em risco não só a vida da mulher, mas, também, do nascituro, cujos direitos são resguardados. Outra crítica com relação às inovações trazidas ao instituto da insalubridade tem relação com a parte do texto que determina que a mulher que necessita de afastamento da função insalubre deverá comprovar o fato, transferindo para a mulher, portanto, o ônus de provar a necessidade de afastamento, tornando a lei elitista. Por fim, mais uma inovação à questão da insalubridade e da mulher trabalhadora diz respeito à flexibilização do grau de insalubridade, com a possibilidade de negociação trazida pela nova lei. Por tal dispositivo consubstanciado no art. 611-A. Com isso, ambientes insalubres que até então eram considerados de grau máximo podem vir a ser enquadrados em categoria insalubre menos, expondo a mulher gestante ou que amamenta a trabalhar em supostos graus mínimos e médios no que antes era considerado grau máximo, mostrando insalubridade inadequada ao trabalho dessa mulher.

- d) diferentes modalidades de trabalho: a reforma trabalhista trouxe em seu bojo diferentes modalidades de trabalho, como o teletrabalho, o trabalho autônomo e o trabalho intermitente, que permitem que o trabalhador possa conciliar o trabalho com as demais atividades inerentes ao ser humano, além de economizar tempo de deslocamento para o local de trabalho. Defende-se que essa nova medida é benéfica especialmente para as mulheres, em virtude da possibilidade de flexibilidade da jornada e de sua dupla função, ainda inerente a ela, pelo menos na sociedade brasileira patriarcal.
- e) pausa para amamentação: pela nova redação trazida à CLT pelo advento da Lei 13.467/17, o intervalo intrajornada especial de pausas para amamentação será objeto de livre negociação com o empregador, sendo que antes da nova redação era assegurado à mulher o direito a dois intervalos especiais de meia hora cada um, para fins de

amamentação, sendo esses intervalos remunerados, e concedidos até que a criança completasse 06 meses de idade, podendo tal período ser dilatado, desde que observados determinados critérios. Pela nova Lei, no entanto, o momento de concessão dos dois intervalos especiais de meia hora cada será definido em acordo individual entre empregada e empregador, o que pode significar na prática um maior poder de decisão da empresa sobre a redução do intervalo ou sobre qual o melhor momento de tais intervalos em benefício da empresa, e não da criança e da lactante.

- f) terceirização de mão de obra: a reforma ocorrida veio a permitir a terceirização ilimitada, atingindo diretamente a precarização do trabalho feminino, pois grande parte da mão de obra terceirizada se constitui de mulheres. Tem-se ainda que, com relação à terceirização, a realidade dessa categoria é precária, com salários inferiores aos dos empregados efetivos, além de jornadas extenuantes.
- g) jornada: com relação à jornada, nem é necessário esclarecer que a mulher, em virtude da dupla jornada a elas imposta, já labora em jornadas diárias mais extensas que as do homem. Com a nova redação trazida pela reforma trabalhista à CLT, é permitido, mediante acordo individual, alterar a jornada máxima de 8 horas para 12 horas diárias por 36 de descanso para qualquer categoria. Tal mudança foi duramente criticada, pois a adoção do sistema de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso traz riscos para a saúde mental e física do empregado. A própria Constituição Federal tutela o direito ao descanso do trabalhador ao impor um limite máximo de oito horas de trabalho diário, prorrogável por mais duas no máximo.

Para a mulher, essa alteração mostra-se ainda mais prejudicial, tanto em virtude da dupla jornada experimentada pela maioria delas como pela estrutura física que tende a sofrer mais os rigores do longo período de labor, devido ao maior desgaste físico e ao longo período em que irá permanecer longe da família e dos filhos.

A mulher, por trabalhar mais que o homem, como foi colocado acima, terá um desgaste maior e uma perda na qualidade de vida, suportando um ônus superior quando comparado ao homem. A jornada de 12x36 já é por si só

desgastante, uma vez que afasta o obreiro das atividades de lazer que poderia compartilhar com sua família e amigos. Em termos de saúde do profissional, é pertinente o questionamento sobre o quanto o indivíduo é prejudicado por longas horas de trabalho e o quanto ele produz diante de uma jornada tão exaustiva.¹⁷

h) danos morais: o dano extrapatrimonial também veio a sofrer alterações com a reforma trabalhista, sendo que pelo novo texto da CLT as indenizações por danos morais devem ser fixadas de acordo com o parâmetro do último salário recebido pela vítima, sendo calculada com base no salário do ofendido. Nem é cabível aqui discorrer sobre o caráter prejudicial dessa forma de critério utilizada para fixação de valores indenizatórios em que a lesão suportada pelo empregado está vinculada à sua remuneração e não ao dano que veio esse trabalhador sofrer e que gerou o direito à indenização.

O artigo 233-G deixa bem claro os critérios a serem utilizados, sempre devendo o juízo fixar o valor da indenização de acordo com o salário recebido pela vítima. Essa modificação veio a repercutir nos direitos das mulheres empregadas na medida em que é consabido que as mulheres que trabalham em cargos e funções idênticos aos homens recebem menos que estes, e isso em qualquer área ou cargo, sendo apontado um abismo salarial existente entre homens e mulheres. Sendo os valores devidos a título de danos morais fixados de acordo com o salário recebido pela vítima, óbvio que se traduzirá em prejuízo à mulher vítima de danos extrapatrimoniais.

Em relação à mulher, é de fácil compreensão o motivo desse dispositivo acarretar maiores prejuízos a elas. Em pesquisa realizada pelo Cadastro Central de Empresas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE, em 2014, as mulheres receberam 80% dos salários pagos aos homens. O salário mensal médio foi de R\$ 2.016,00 enquanto eles receberam R\$ 2.512,0064. Dados do Ministério do Trabalho e Emprego, o salário médio de homens é maior do que de mulheres. Essa diferença varia por estado e é maior quando os empregados têm ensino superior. O dano causado à trabalhadora vale menos por esta receber salário inferior. O gênero mais uma vez sendo fator de discriminação.¹⁸

¹⁷ BRITO, Yasmin Viana. **Reforma trabalhista e o direito da mulher**: avanço ou retrocesso? 2018. 50 f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.

¹⁸ BRITO, Yasmin Viana. **Reforma trabalhista e o direito da mulher**: avanço ou retrocesso? 2018. 50 f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.

Outro ponto que suscita muitas críticas ainda com relação à tarifação dos danos morais diz respeito à própria disparidade existente entre os salários de mulheres na mesma função, como no caso de empregadas efetivadas e terceirizadas, em que as diferenças salariais podem ser gritantes, o que faz com que as mesmas situações que geraram o dano tenham os valores fixados em níveis diversos por ter parâmetros reparatórios completamente diferentes, já que diferentes são os salários percebidos.

Importante esclarecer que a tarifação dos danos morais dada pela reforma trabalhista provocou ondas de protestos e debates, sendo alvo inclusive da Medida Provisória 808, que vigeu por curto espaço de tempo, tendo logo perdido a validade. Aliás, a MP 808 nasceu da necessidade de se adequar o texto da nova lei trabalhista, porém toda medida provisória deve ser objeto de aprovação pelo Congresso Nacional, sob pena de perder sua validade, e foi o que aconteceu no caso em questão. Isso só veio a reforçar a insegurança jurídica que veio como uma consequência intrínseca da reforma trabalhista ocorrida.

A dignidade da pessoa humana configura um princípio de fundamental importância, uma vez que repercute sobre todo o ordenamento jurídico. Assim, a tutela dos direitos de todos os cidadãos pressupõe que seja respeitada, em primeiro lugar, a dignidade da pessoa. Nesse aspecto, essencial é o papel do Estado, o qual precisa tomar providências, de modo que os indivíduos tenham condições mínimas para viver com dignidade. Essa foi a preocupação do legislador constituinte, cuidando para que o Estado proporcionasse condições de existência digna aos cidadãos. Ao limitar o acesso do trabalhador à justiça, a nova lei trabalhista acabou por atentar também contra o princípio da dignidade humana.

A igualdade entre os sexos sempre foi um ideal perseguido pelas mulheres e protegido pela Lei Maior e pela Consolidação das Leis do Trabalho, e foi usada como argumento pelos legisladores que trouxeram inovações que vieram a mudar de forma substancial os direitos até então tutelados. Na prática, tais inovações não se mostram aptas a produzir os efeitos apregoados como aumento de postos de trabalho para as mulheres, ao contrário, a exemplo de diversas outras mudanças trazidas pela reforma trabalhista, esta se mostrou um retrocesso na história do direito do trabalho no Brasil.

A Reforma trabalhista vai de encontro com garantias constitucionais de proteção aos trabalhadores, sendo um retrocesso social. O Ministério Público do Trabalho (MPT), Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do trabalho (ANAMATRA) dentre outros, publicaram nota de repúdio contra a Reforma trabalhista, uma vez que esta careceu de participação popular e trará danos irreparáveis para a classe trabalhadora.¹⁹

Passado pouco mais de ano desde a entrada em vigor da Lei 13.467/17, que veio trazer a reforma às normas trabalhistas, muito pouco se pode auferir das mudanças trazidas às relações de trabalho. A saga da reforma trabalhista, como é designada por teóricos e juristas, ainda está longe de se mostrar estável. Novos capítulos vão sendo acrescentados e suprimidos frequentemente, a exemplo da MP 808, e a insegurança jurídica é um dos resultados advindos não só da reforma trabalhista como da incapacidade do legislador de adequar os dispositivos mais polêmicos da nova lei.

Os resultados práticos apontam que nada do que foi alardeado como tese de defesa da reforma se mostrou com fundamento. Mesmo a criação de novas vagas de trabalho que se mostrou efetiva, se deu em virtude da precarização ocorrida com a reforma, que permitiu que postos de trabalho fossem criados em detrimento de direitos trabalhistas até então garantidos. Os números até então apresentados também não se mostram fiéis a retratar a nova realidade trabalhista brasileira, eis que inúmeras demissões ou encerramento de contrato de trabalho mútuo se deram para que venham esses mesmos trabalhadores a ser recontratados de formas precárias e atípicas em substituição ao emprego formal.

De fato, os empregos informais seguem crescendo no Brasil, demonstrando, junto com outras mudanças já percebidas, que a precarização do trabalho no Brasil atualmente é uma realidade. Não que antes o cenário se mostrasse tão diferente, porém o trabalhador poderia contar com a proteção ofertada pelo Estado, da garantia de seus direitos trabalhistas. E, para as mulheres, assim como outros considerados mais minoria dentro das minorias, essa precarização se mostrou ainda maior, com a supressão de diversos direitos inerentes ao universo feminino, como o direito a amamentar, e também ao universo

¹⁹ BRITO, Yasmin Viana. **Reforma trabalhista e o direito da mulher**: avanço ou retrocesso? 2018. 50 f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.

do trabalho como a flexibilização de jornada, mas que vem a trazer mais consequências ao universo feminino.

Pode-se concluir que somente a promessa de diminuição das demandas trabalhistas com o conseqüente desafogamento da máquina judiciária trabalhista se mostrou efetiva, porém forçoso reconhecer que tal se deu mais pela supressão ocorrida nos direitos dos trabalhadores, inclusive o ingresso da justiça através de medidas como novas regras para cobrança de custas e gratuidade da justiça e pagamento de honorários, do que pela diminuição de demandas incabíveis.

Tem-se que após pouco mais de um ano de vigência das alterações introduzidas pela Lei 13.467/17 na Consolidação das Leis do Trabalho não ocorreram mudanças significativas na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Isso porque a aprovação, a alteração ou a revogação de súmulas, precedentes normativos e orientações jurisprudenciais seguem um rito próprio, definido no Regimento Interno do TST.

3 CONCLUSÃO

Conforme demonstrado no presente trabalho, foi possível perceber que a partir de inúmeras lutas as mulheres adquiriram e vêm adquirindo diversos direitos, inclusive na seara trabalhista, tudo em razão da busca pela efetivação do princípio constitucional da igualdade, contido na Lei Maior e reforçado pela Consolidação das Leis do Trabalho e diversas outras normas. No entanto, verificou-se que a reforma trabalhista ocorrida recentemente veio a suprimir alguns dos direitos conquistados através do trabalho árduo de feministas brasileiras.

A partir das informações trazidas ao longo do estudo, verificou-se que as modificações trazidas pela reforma trabalhista foram diversas e mexeram profundamente na estrutura do Direito do Trabalho do Brasil. Foram inúmeros artigos da Consolidação das Leis do Trabalho que sofreram modificações, e algumas delas trouxeram como consequência uma limitação dos direitos das mulheres que trabalham, sendo esse o tema do presente trabalho.

Após breve explanação e conceituação sobre as modificações trazidas com o advento da Lei 13.467/17, e sobre o princípio constitucional de igualdade, foi explanado sobre as limitações trazidas pela nova lei trabalhista, com breves comentários a dispositivos acrescentados ou modificados da Consolidação das Leis Trabalhistas que estão vinculados ao tema dos direitos da mulher.

Conclui-se que a reforma trabalhista ainda enfrenta obstáculos e resistência por parte de sindicatos e partes da relação trabalhista. Completado um ano de sua entrada em vigor, a reforma trabalhista vem mudando aos poucos a dinâmica das relações entre patrão e empregado. Com relação às limitações impostas pela nova lei aos direitos das mulheres, tem-se que na prática tal possibilidade tem se mostrado efetiva com a limitação de direitos femininos uma realidade.

A reforma trabalhista levada a efeito há pouquíssimo tempo ainda gera insegurança jurídica, sendo graves os defeitos a ela incutidos, alguns inclusive apontados como inconstitucionais, como no caso da flexibilização da jornada ou fixação de valores remuneratórios extrapatrimoniais. No entanto ainda é cedo para se fazer um prognóstico baseado nos resultados, até mesmo pela escassez de material doutrinário e jurisprudencial referente ao assunto disponível até o momento.

Entretanto, observou-se que durante o breve período em que a reforma trabalhista teve início já houve inúmeros pontos apontados como controvertidos, procurando-se até os dias atuais formas de adequação desses pontos com a criação de mecanismos que venham a melhor regular as questões inerentes à esfera trabalhista. Porém, ainda há muito o que ser feito, devendo o legislador e Tribunal Superior do Trabalho trabalhar efetivamente, de forma que todas as questões e dúvidas que levantem insegurança jurídica sejam sanadas.

O Brasil contava com uma legislação trabalhista que, se não se mostrava perfeita, era pelo menos justa e protecionista à parte mais fraca da relação de trabalho. Hoje, com a reforma trabalhista, essa realidade mudou, e o que vemos é o trabalhador ainda mais reprimido em seus direitos, em especial as mulheres trabalhadoras, que foram tolhidas pela reforma trabalhista em diversos de seus direitos após a promulgação da Lei 13.467/17.

Apesar de não ter sido reconhecida formalmente a limitação aos direitos das mulheres trazida pelo advento da Lei 13.467/2018, tem-se que tal refreamento se mostra indubitável, e o judiciário já começou a se posicionar com medidas formais com entendimento jurisprudenciais no sentido de garantir à mulher que trabalha a tutela de seus direitos. Os direitos trabalhistas conquistados pelas mulheres no Brasil não deveriam nunca sofrer restrições, em especial em questões que envolvem mais que os direitos das mulheres, como as que englobam o nascituro. Nesse sentido, falta um posicionamento mais efetivo do Tribunal Superior do Trabalho que venha a garantir indubitavelmente os direitos das mulheres que laboram.

REFERÊNCIAS

- AUGUSTO, Cleiciele Albuquerque et al. Pesquisa qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **Rev. Econ. Sociol. Rural**, Brasília, v. 51, n. 4, p. 745-764, Dec. 2013. Available from: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20032013000400007&lng=en&nrm=iso>. Access on: 06 dez. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-20032013000400007>.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (1943). Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/19276>>. Acesso em: 07 dez. 2018.
- BRITO, Yasmin Viana. **Reforma trabalhista e o direito da mulher: avanço ou retrocesso?** 2018. 50 f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018. Disponível em: <[https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/24502/1/Monografia Completa.pdf](https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/24502/1/Monografia%20Completa.pdf)>. Acesso em: 07 dez. 2018.
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 10 dez. 2018.
- CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estud. av.**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117-133, dezembro de 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 dez. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142003000300008>.
- COELHO, Mayara Pacheco. Vozes que ecoam: feminismo e mídias sociais. **Pesqui. prá. psicossociais**, São João Del Rei, v. 11, n. 1, p. 214-224, jun. 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082016000100017&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 07 dez. 2018.
- FREIRE FILHO, Francisco de Assis Moreira. Reforma trabalhista: os aspectos da legalização da terceirização - PL nº 30/2015. **Conteúdo Jurídico**, Brasília – DF: 19 jan. 2017. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.58038>>. Acesso em: 10 dez. 2018.
- KREIN, José Dari. Neoliberalismo e reforma trabalhista. **Rev. Sociol. Polit.**, Curitiba, v. 16, n. 30, p. 319-322, June 2008. Available from: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782008000100020&lng=en&nrm=iso>. Access on: 05 dez. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-44782008000100020>.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e a desconstitucionalização do acesso à justiça do trabalho: breves comentários sobre alguns institutos de direito processual do trabalho. **Direito Unifacs – Debate Virtual**,

Salvador, n. 208, p.1-18, 2017. Disponível em:
<<http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/issue/view/271>>. Acesso em: 07 dez. 2018.

MOREL, Regina Lucia M.; PESSANHA, Elina G. da Fonte. A justiça do trabalho. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 87-109, nov. 2007. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702007000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 03 dez. 2018.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-20702007000200003>.

PRA, Jussara Reis. Mulheres, direitos políticos, gênero e feminismo. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 43, p. 169-196, Dec. 2014. Available from:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332014000200169&lng=en&nrm=iso>. Access on: 06 dec. 2018.
<http://dx.doi.org/10.1590/0104-8333201400430169>.

ROCHA, Anderson Caldas (Org.). A evolução dos direito trabalhista da mulher ao longo dos tempos. **Ciências Humanas e Sociais**, Aracaju, v. 1, n. 17, p. 77-84, 2013. Anual. Disponível em:
<<https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernohumanas/article/download/950/504>>. Acesso em: 10 dez. 2018.

SARTI, Cynthia A. Feminismo e contexto: lições do caso brasileiro. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 16, p. 31-48, 2001. Available from:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332001000100003&lng=en&nrm=iso>. Access on: 06 dec. 2018.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332001000100003>.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A sexual death of work in the death. **Estud. av.**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, agosto de 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 dez. 2018.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>.

UZZO, Valter. A reforma trabalhista necessária é possível. **Estud. av.**, São Paulo, v. 18, n. 51, p. 209-218, Aug. 2004. Available from:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000200013&lng=en&nrm=iso>. Access on: 05 dez. 2018.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142004000200013>.