

**REFORMA TRABALHISTA E TRABALHO DA MULHER: HISTÓRIA,
EMANCIPAÇÃO E RESPEITO**
*LABOR REFORM AND WOMEN'S WORK: HISTORY,
EMANCIPATION AND RESPECT*

Denise Brandão de Almeida ¹

Adelson Silva dos Santos ²

RESUMO: Atráves deste artigo objetivou-se rememorar o avanço histórico das mulheres pela emancipação, garantias de direitos trabalhistas, a conquista do respeito no mercado de trabalho e o impacto da reforma trabalhista sobre essa classe. Aborda-se, com isso, aspectos históricos dessas conquistas e como o cenário se mostra após a reforma, enfatizando a importância do Estado na criação de políticas sociais voltadas para este público a fim de promover a inserção e a permanência da mulher no mercado de trabalho. A inserção da mulher no mercado de trabalho, ao que vários estudos indicam, foi objeto de grande luta, pois como os registros apontam a conquista de seus direitos e a inquirição pela emancipação no contexto da busca da paridade de gênero, se deu paulatinamente em passos lentos. Nesse sentido, realizou-se este estudo utilizando a metodologia qualitativa, estudando aspectos subjetivos; na fase de coleta de dados, realizadas consultas em livros, artigos científicos, documentos oficiais, legislação, teses e dissertações, dedicando-se a demonstrar a conquista dos direitos trabalhistas das mulheres ao longo dos anos e de que modo a reforma trabalhista tem impactado nesses contratos de trabalho.

Palavras – chave: Trabalho da mulher; direitos trabalhistas; emancipação feminina.

ABSTRACT: *Through this article, the objective was to recall the historical advance of women through emancipation, guarantees of labor rights, the achievement of respect in the labor market and the impact of the labor reform on this class. It addresses, therefore, historical aspects of these achievements and how the scenario is shown after the reform, emphasizing the importance of the State in creating social policies aimed at this public in order to promote the insertion and permanence of women in the labor market.*

¹Acadêmica de Direito Universidade do Estado do Amazonas – UEA. E-mail: dba.dir17@uea.edu.br

² Professor da Universidade do Estado do Amazonas – UEA. Doutorado pela Universidade Católica de Santa Fé (Argentina). Doutorando pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestrado pela Universidade do Estado do Amazonas. Especialista em Direito tributário, Direito previdenciário, Direito e processo do trabalho, Psicoterapia cognitivo-comportamental, Psicologia jurídica, Filosofia e existência e em Teologia Contemporânea. Graduação em Direito pela Universidade Federal do Amazonas. Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Amazonas. Graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas. Email: adelson.santos@trt11.jus.br

The insertion of women in the labor market, as several studies indicate, was the object of a great struggle, because as the records point to the conquest of their rights and the inquiry for emancipation in the context of the search for gender parity, it took place gradually in steps slow. In this sense, this study was carried out using the qualitative methodology, studying subjective aspects; in the data collection phase, carrying out consultations in books, scientific articles, official documents, legislation, theses and dissertations, dedicating itself to demonstrating the achievement of women's labor rights over the years and how the labor reform has impacted on these work contracts.

Keywords: *Women's work; labor rights; female emancipation.*

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por tema, Reforma trabalhista e trabalho da mulher: História, emancipação e respeito, assunto este de bastante relevância, já que a reforma trabalhista trouxe a esta categoria alterações que merecem destaque e abre margem para discussões em diversas áreas, inclusive jurídica.

É possível justificar a presente pesquisa em razão da sua repercussão atual, já que a escolha desse tema resguarda-se na busca por demonstrar a história das mulheres e suas lutas frente a emancipação para inserção no mercado de trabalho e a conquista de direitos trabalhista, rememorando sua trajetória e o anseio por seu papel de respeito na sociedade, e como a Reforma Trabalhista tem impactado na relação patrão colaborador dessa categoria.

Buscou-se analisar como as normas de proteção trazidas pela Consolidação das Leis do Trabalho no que diz respeito ao salário, trabalho noturno, períodos diferenciados de descanso, trabalhos proibidos, maternidade e o papel que cada um dos dispositivos, impactou para que a mulher alcançasse o seu lugar no mercado de trabalho e o respeito perante a sociedade.

Além disso, evidencia-se a importância deste trabalho ao constatar que, de acordo com os registros históricos, a evolução da mulher no mercado de trabalho foi bastante árdua, e, mesmo assim, continuam sendo consideradas minoria no topo empresarial. Pode-se encontrar em diversas fontes acadêmicas que ainda há extrema dificuldade diante do enfrentamento da diferença entre as mulheres e os homens, bem como em discutir essa desigualdade de gênero de forma voluntária. Por isso, tratar desse assunto trata-se de uma questão tão primordial.

Atualmente estudos indicam que as mulheres ainda precisam enfrentar batalhas, como a tripla jornada (trabalhar, cuidar da família e de si), lidar com os assédios, a desigualdade de cargos e salários e a garantia de seus direitos. Em pleno 2023, conseguir a inserção no mercado de trabalho, consolidar-se e ter perspectivas de crescimento profissional ainda são obstáculos enfrentados pelas mulheres, em níveis mais acentuados que os homens, e que de certa forma foram intensificados após a Reforma Trabalhista, sendo esta a problemática enfrentada neste artigo, já que os dispositivos alterados representavam uma conquista de direitos obtidos pela classe feminina. Nesse sentido, visou-se analisar o histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho, como originou-se e se desenvolveram-se as normas protetivas do trabalho feminino.

Acerca da metodologia de abordagem, utilizou-se um estudo descritivo analítico através do método dedutivo, fundamentado em fontes documentais e bibliográficas complementadas por livros, artigos, *sites* e textos que mostrem e forneçam informações válidas ao alcance dos objetivos propostos, onde buscou-se demonstrar como as alterações trazidas pela reforma trabalhista estão impactando nas relações de trabalho e que pode significar violação ao princípio do não-retrocesso.

Esclarece-se que este artigo foi dividido em três capítulos. No primeiro capítulo tratou-se da evolução histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho na visão mundial e a nível de Brasil. Em relação ao segundo capítulo abordou-se as alterações normativas pós Reforma Trabalhista e quais os impactos sobre a inserção e a permanência de mulheres no mercado de trabalho. E, no terceiro capítulo pretendeu-se demonstrar que o Estado tem papel fundamental na criação de políticas sociais voltadas para o público feminino

O objeto deste artigo é explicar a trajetória da inserção da mulher no mercado de trabalho e a importância das conquistas de direitos, já que, de acordo com os registros, antigamente o único papel que a mulher desempenhava era cuidar do lar e da família. Todavia, com o advento da Revolução Industrial e a necessidade de incrementação de mão-de-obra, foi que a mulher conquistou um espaço no ambiente de trabalho, embora, conforme nos conta a história, só lhe fossem designadas tarefas menos especializadas e com remuneração inferior ao trabalho masculino.

Verificou-se na pesquisa que durante esse período as mulheres não recebiam pelas horas extras laboradas, e nem tinham direito a um intervalo para amamentação. Além disso, na maioria das vezes desenvolviam atividades em ambientes insalubres mesmo que estivessem grávidas.

Foi durante o século XIX que os trabalhadores começaram a pleitear melhores condições de trabalho, assim como uma maior intervenção do Estado nas relações de emprego para nivelar as desigualdades sociais. A partir de então o Estado deu início a implementação das primeiras normas de proteção e saúde com o intuito de diminuir os abusos sofridos pelas mulheres, visando corrigir e impedir as condições péssimas de trabalho a que eram submetidas.

No Brasil, a primeira norma de proteção ao trabalho da mulher surgiu em São Paulo, em 1917, e proibiu o trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro puerpério.

A medida que as normas protetivas de restrições em razão das condições físicas foram sendo implementadas por causa da maternidade, foi-se percebendo um aumento na discriminação da mulher no mercado de trabalho, tendo em vista que o empregador na maioria das vezes preferia contratar homens ao invés da mão-de-obra feminina.

Dessa forma, em 1984 o Brasil assinou a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher com o intuito de promover medidas que assegurassem os seus direitos. Com a Constituição Federal de 1988, foi constitucionalizado o princípio da igualdade de gênero, o qual determinou que todos são iguais perante a lei, devendo-se tratar os iguais de forma igual e os desiguais na medida das suas desigualdades.

2. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.

2.1 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO MUNDIAL

A mulher nem sempre teve seu trabalho valorizado como é nos dias atuais. A história nos mostra que na época colonial, a mulher era apenas um símbolo de prazer masculino, com finalidade à procriação, ao lar, a cuidar dos filhos, ou como objeto de posse do marido. Sobre o tema dispõe Sonia Bossa:

Em tempos antigos, a mulher era escravizada pelo marido, permanecendo na mais perfeita ignorância. Era considerada como um ser marginalizado, a quem se devia deixar no desconhecimento e na servidão. Reclusa a uma vida doméstica, vivia com a única finalidade de procriar e cuidar dos filhos, contribuindo nos afazeres domésticos, muitas vezes além das suas forças. Era considerada como um campo fértil destinado a receber a semente masculina e fazê-la frutificar. Aos homens devia total obediência e respeito nas formas primitivas da sociedade conjugal, até as mais abrandadas formas de contrato matrimonial, onde prevaleciam os interesses materiais da união em detrimento de possíveis aspirações pessoais. (BOSSA, Sônia. Direito do trabalho da

mulher: no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias, 1998. p. 1.)

Conforme a história rememora, as mulheres iniciaram a conquista por um lugar no mercado de trabalho no início do século XIX, pois até este momento era do homem a obrigação de provedor das necessidades familiares, ficando a mulher destinada aos afazeres domésticos e ao cuidado do lar, tendo como responsabilidade principal a educação dos filhos.

Durante esse período apenas algumas atividades eram realizadas pelas mulheres a fim de promover alguma fonte de renda, sendo em sua maioria as que não as afastavam do lar, como: Fabricação de doces caseiros, ornamentos de flores, bordados, enfeites domésticos, etc. Mas com o advento das Guerras, as mulheres precisaram dirigir os negócios da família e exercer de certa forma a posição do homem no mercado de trabalho, já que estes foram para as frentes de batalhas e após o término das guerras, a mão de obra masculina ficou reduzida, tanto pelas mortes como pela mutilação de vários combatentes, surgindo para as mulheres a oportunidade de inserção no mercado, a fim de prover o sustento de suas famílias.

Conforme nos mostra de Amauri Mascaro Nascimento:

(...) o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com a sua omissão, toda sorte de explorações. Nenhuma limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação [...] (NASCIMENTO, 2011, p.909).

Com o início da terceira Revolução Industrial, e o começo das tecnologias digitais, as mulheres casadas iniciaram o êxodo do lar para os escritórios. As faculdades começaram a abrir suas portas para elas, permitindo que estudassem e ingressassem em profissões antes reservadas aos homens.

2.2 A EVOLUÇÃO TRABALHISTA DA MULHER NO BRASIL

No Brasil, a luta por igualdade de gênero passou por uma evolução lenta e gradual. De acordo com fontes históricas, as mulheres eram tratadas de forma preconceituosa e com alto grau de desrespeito.

Neste sentido, Amauri Mascaro Nascimento possui o seguinte posicionamento:

A política que preside a evolução do direito do trabalho da mulher vem passando por modificações, e a primeira fase do direito protetor, caracterizada pelas proibições do trabalho da mulher em diversas atividades, cede lugar à promoção da igualdade entre mulher e homem no sentido de eliminar essas proibições. (Curso de Direito do Trabalho. Amauri Mascaro Nascimento. 28ª Ed.; São Paulo: Saraiva 2013, pág. 931.)

No Brasil, o movimento de mulheres, assim como no exterior, teve como marco a luta ao direito de votar, já que após a conquista do direito ao sufrágio feminino, o movimento de mulheres se fortaleceu e iniciou as reivindicações de emancipação social da mulher, em diversas áreas inclusive nas pautas relacionadas ao trabalho.

Foi mediante as discussões acerca da condição feminina na sociedade que a luta pela inserção da mulher no mercado de trabalho, no Brasil, teve forte movimentação e reivindicação junto aos poderes políticos da época, aproximadamente na década de 80, como afirma Ana Carla Farias Alves e Ana Karina da Silva Alves (2013; pg.03):

É a partir dessas novas ideias que o feminismo se expande pelo mundo e inicia-se um período de movimentos sociais feministas. O tradicionalismo sobre a mulher perde suas forças e o novo pensamento feminino começa a ganhar a adesão das pessoas. Assim é que, em 1975, é declarado o Ano Internacional da Mulher pela ONU.

Ao traçarmos uma trajetória da evolução feminina através do nosso constitucionalismo podemos vislumbrar o processo evolutivo que as mulheres enfrentaram. Iniciando em 1824, com a Constituição do Império, que manteve o tratamento já dispensado às mulheres no Brasil colônia, mantendo a idéia de que a atuação da mulher se restringia ao lar, cuidando da família e exercendo funções domésticas, considerando cidadão apenas o sexo masculino, omitindo a proteção ao princípio da isonomia em relação às mulheres.

Em 1891, a segunda Carta da história brasileira, não fazia menção às mulheres, demonstrando que esse grupo não tinha direito ao voto e que os constituintes ainda não enxergavam as mulheres como cidadãs, e a igualdade de todos perante a lei era relativa.

Na Constituição de 1934, consagrou-se, o princípio da igualdade entre os sexos. Nesse sentido, o texto constitucional estabeleceu o voto das mulheres; garantiu a igualdade de todos; proibiu as diferenças de salários para um mesmo trabalho por motivo de sexo; proibiu o trabalho de mulheres em indústrias insalubres; garantiu a assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e depois do parto, através da previdência social; e dispensou as mulheres do serviço militar, mas apesar da inclusão da mulher no contexto social e político, a literatura registra uma forte tendência de manter a mulher dentro de casa.

A Constituição de 1946 espelhava a derrota dos regimes totalitários e o retorno dos valores liberais no mundo, tratando de restabelecer os valores democráticos e republicanos como a liberdades de expressão e as eleições diretas para os principais cargos do executivo e legislativo, e de instituir alguns novos preceitos, como a ampliação do voto feminino para todas as mulheres e a inviolabilidade dos sigilos postais.

Em 1967, a sexta constituição do Brasil abandonou a fala democrática e formalizou a ditadura militar, neste sentido o único avanço à condição da mulher foi à redução do prazo para a aposentadoria, de 35 para 30 anos.

Na Constituição de 1988, regente atual do ordenamento jurídico brasileiro, identificamos um marco aos direitos dos cidadãos brasileiros, por garantir liberdades civis e os deveres do Estado, quanto as mulheres, o texto tratou do tema da isonomia e reconheceu a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza; homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, seja na vida civil, no trabalho, e na família.

Na esfera dos direitos trabalhistas, estabeleceu a proibição de diferença de salário, admissão e função, por motivo de sexo; a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos e a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas. Para as trabalhadoras domésticas, a Constituição garantiu: Salário mínimo, proibição da redução do salário, 13º salário, folga semanal, férias anuais remuneradas, licença à gestante de 120 dias, licença paternidade, aposentadoria e integração à previdência Social.

Na esfera dos direitos políticos, garantiu à mulher votar e ser votada; e na família, direitos e deveres referentes à sociedade conjugal passam a ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher; é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar; a família passa a poder ser formada por qualquer dos pais e seus filhos; o prazo do divórcio diminui para um ano, em caso de separação judicial; e para dois anos, em caso de separação de fato;

Neste sentido o Estado criou mecanismos para coibir a violência familiar e a mulher passou a ter direito ao título de domínio e à concessão de uso da terra, independente de seu estado civil, tanto na área urbana como rural. Inferiu-se a evolução dos direitos e garantias conferidas às mulheres no contexto constitucional brasileiro.

3. OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE A INSERÇÃO E PERMANÊNCIA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.

3.1 NORMAS FAVORÁVEIS AS MULHERES

Apesar da revogação de diversos artigos que protegiam o trabalho da, é importante destacar previsões legais que continuam a vigorar e ainda protegem o trabalho da mulher.

Uma seção específica que trata das normas especiais sobre o trabalho da mulher, é encontrada na Consolidação de Leis Trabalhistas a partir do Artigo 372, esclarecendo que os preceitos que regulam o trabalho masculino também são aplicáveis ao trabalho feminino, exceto naquilo em que colidirem com a proteção especial instituída pelas normas específicas.

Dentre estas normas específicas podemos destacar:

120 dias de direito à licença maternidade: A gestante poderá a partir do 8º mês de gestação, pedir o afastamento do emprego, sem prejuízo do salário, que será integral.

Sempre que houver necessidade médica, o período de afastamento poderá ter acréscimo de duas semanas antes e duas semanas depois do nascimento de acordo com o Artigo 392 da CLT.

Nos casos de aborto natural, a mulher tem direito a duas semanas de repouso: A mulher grávida que sofrer aborto natural, desde que comprovado por atestado médico, tem o direito a duas semanas de repouso, além de ter garantido o direito de ocupar a mesma função que exercia antes do afastamento, nos termos do Artigo 395 da CLT.

A mulher adotante tem direito à licença maternidade: A mulher empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente tem direito a concessão de licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos do art. 392-A da CLT.

Ampliação da licença maternidade: Será garantida à mulher empregada de pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, a prorrogação de 60 dias de licença, desde que seja solicitada até o final do primeiro mês após o parto, sendo concedida imediatamente após o término da licença-maternidade (Lei 11.770/08).

Intervalos para amamentação: A mulher empregada lactante tem direito a dois descansos diários de trinta minutos para amamentação, até a criança completar seis meses de vida.

Se por atestado médico, for comprovada a necessidade este período poderá ser prorrogado, de acordo com o Artigo 396 da CLT.

Nas empresas que possuem a partir de trinta profissionais do sexo feminino, acima dos 16 anos de idade, é obrigatório ter um local apropriado, nos termos do Artigo 389 §1º da CLT, para que seja possível a permanência das crianças durante o período de lactação.

Consultas médicas, direito a se ausentar do emprego: Durante a gestação a mulher empregada tem direito a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e exames complementares. Este direito está disposto no Artigo 392, §4º, II da CLT.

Mudança de função por razões de saúde: No período gestacional a mulher empregada faz jus a possibilidade de trocar sua função, sempre que as condições de saúde o exigirem, podendo retomar sua função exercida anteriormente, após o retorno ao trabalho, conforme dispõem o Artigo 392, § 4º, I da CLT.

Estabilidade no emprego: A partir da confirmação da gravidez, embora esteja com o aviso prévio indenizado ou trabalhado, até cinco meses após o parto a mulher não poderá ser demitida sem justa causa, de acordo com o Artigo 391-A da CLT e alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Sendo os mesmos direitos extensivos aos adotantes, conforme preconiza o parágrafo único do mesmo artigo da CLT.

Peso limite para carregar: Conforme preceitua o Artigo 390 da CLT, é vedado empregar mulheres em serviços que exijam o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional.

Instalações adequadas: Nos incisos do Artigo 389 da CLT encontramos o regramento que dispõem sobre a obrigatoriedade das empresas em prover aos estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação ou outros necessários à segurança e ao conforto das mulheres.

Bem como a obrigatoriedade de instalar bebedouros, lavatórios e aparelhos sanitários específicos, além de cadeiras ou bancos em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico.

Privacidade é um direito: De acordo com os termos do inciso III do Artigo 389 da CLT, os empregadores são obrigados a dispor de vestiários com armários individuais

privativos às mulheres, sempre que for exigida a troca de roupa.

Ainda no tocante ao direito a privacidade é vedado ao empregador proceder revistas íntimas nas funcionárias do sexo feminino, nos termos do Artigo 373 – A do mesmo diploma legal.

Exigência de exame de gravidez para contratação é proibido: Nos termos do Artigo 373 – A, IV da CLT, o empregador não pode exigir exame de gravidez ou esterilidade para contratação ou permanência no emprego.

Proibição de discriminação de qualquer natureza: Nos termos do Artigo 373-A, II da CLT, é proibido ao empregador recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível.

A mesma proibição é aplicada para anúncios de vagas de emprego que especifiquem o sexo, bem como a proibição de promoção baseada neste tipo de critério com base nos incisos I e III do mesmo artigo.

Remuneração igualitária: O Brasil buscando adequação nas normas internacionais e efetivação da equiparação salarial, através da Consolidação das Leis do Trabalho adotou medidas visando coibir os casos de discriminação salarial, cujo fundamento encontra-se no Artigo 461.

Já que as pesquisas demonstram que no Brasil, a mulher ganha, em média, 30% a menos que o homem no exercício das mesmas atividades, embora possuam a mesma qualificação profissional.

Manutenção do vínculo trabalhista para vítimas de violência doméstica é um direito: Nos termos do Art. 9º, Parágrafo 2º, Inciso II, da Lei Maria da Penha (11.340/2006), nos casos em que houver necessidade de afastamento temporário do emprego em virtude de violência doméstica, a mulher vítima terá direito a preservação da plena vigência e eficácia de todas as cláusulas proveitosas do contrato de trabalho, até quando se fizer necessário seu afastamento.

Afastamento em caso de insalubridade: A questão do afastamento da mulher grávida das atividades insalubres tem causado posicionamentos conflitantes desde a reforma trabalhista de 2017.

Agora o Artigo 394-A da CLT preconiza que as mulheres grávidas deverão ter seu

afastamento deferido tão somente nos casos em que a insalubridade for de grau máximo.

As mudanças trazidas pela reforma trabalhista neste artigo de fato, não são favoráveis a mulher e estimulam o trabalho insalubre das lactantes e das gestantes. Pode-se afirmar que violam direitos protegidos pela Constituição Federal em relação à saúde da mulher gestante, às lactantes, aos nascituros e aos recém-nascidos. Tais valores que se encontram protegidos de forma expressa pelos dispositivos constitucionais:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Art.6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

.Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...];

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Art.193 A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Art. 201 A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a: ...

II- proteção à maternidade, especialmente à gestante.

Art.203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

I- a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;

3.2 CENÁRIO PÓS REFORMA

A Reforma Trabalhista de 2017 promoveu mais de cem alterações na Consolidação das Leis do Trabalho. Em relação as mulheres podemos pontuar que as principais mudanças foram:

Antes da Reforma, gestantes ou lactantes deviam ser afastadas de qualquer atividade ou local considerado insalubre, independentemente do nível de risco definido com base na CLT. Agora, O afastamento de gestantes de atividades insalubres segue obrigatório em casos de nível de risco máximo. A Reforma alterou o artigo 394-A da CLT para permitir que as gestantes, caso desejem, sigam em suas atividades em casos de insalubridade de grau baixo ou médio.

Esse desejo deve ser embasado por um atestado médico que comprove que a funcionária pode se expor aos níveis de insalubridade relatados. Caso a gestante não tenha esse desejo ou

não apresente o documento médico, deve ser afastada de sua função, o que acarreta na perda temporária do adicional de insalubridade.

No caso das lactantes, a legislação define que uma funcionária só pode se afastar de atividades insalubres “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação”. Quando não houver possibilidade de a empresa realocar as funcionárias em atividade ou local salubre pelo período que for necessário, a nova CLT define:

“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”.

Até antes da Reforma Trabalhista de 2017, a regra era que jornadas com mais de seis horas de duração deveriam ter intervalo intrajornada de, no mínimo, uma hora de duração. O tempo máximo a ser concedido pelo empregador é de duas horas. Caso o descanso não fosse concedido ou fosse concedido parcialmente, a empresa poderia ser condenada a indenizar o funcionário, e o valor seria equivalente ao período completo de descanso, tendo o valor da hora extra como referência para o cálculo.

Agora, um acordo firmado entre empregador e funcionário pode definir descanso mínimo de 30 minutos para qualquer jornada com mais de seis horas de duração. Além disso, caso o descanso não seja concedido, ou seja, concedido parcialmente, a indenização a ser paga considera apenas o período que, de fato, tenha sido suprimido da intrajornada. O valor da hora extra segue referência para o cálculo.

Com isso, se o intervalo intrajornada é de 30 minutos e o trabalhador é forçado a perder 15 minutos, o DP deve calcular o valor que deve ser acrescido à remuneração do funcionário pelos 15 minutos perdidos.

4. O PAPEL DO ESTADO NA CRIAÇÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS VOLTADAS PARA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.

A Constituição Federal prevê a proteção ao mercado de trabalho da mulher visando garantir que mulheres tenham o mesmo acesso e igual oportunidade de trabalho que homens, buscando afastar toda e qualquer forma de discriminação em relação à mulher, sendo esta uma das formas de evitar a discriminação e criar mecanismos que incentivem sua contratação por parte das empresas.

Para garantir a implantação de plataformas de ação voltadas para o incentivo da contratação de mulheres e a sua permanência do mercado de trabalho é necessário um compromisso no mais alto nível, sendo os governos os principais responsáveis, cabendo a estes assumir a coordenação, o acompanhamento e a avaliação do progresso relativo ao avanço da mulher, incentivando e promovendo a participação de instituições do setor público e privado.

Conforme é possível perceber, o trabalho feminino ainda encontra muita dificuldade de se estabelecer em condições de igualdade com aquele exercido por homens.

Destarte, a perspectiva de gênero quanto aos aspectos trabalhistas permitiria flexibilizar a igualdade de oportunidades entre os sexos como condição para uma equidade social, pois as mulheres ao serem inseridas no mercado de trabalho, já chegam estigmatizadas, demonstrando que o valor do trabalho não está ligado a ele, mas sim a quem o faz (SERPA,2010, p.14). Portanto, de acordo com a autora:

A emergência da ideia de igualdade de tratamento, que tem registro histórico no debate já no século XIX, e a recente definição do direito de "igualdade de oportunidades" são referências de valores que qualificam o trabalho feminino. Mas apesar das recentes inovações produtivas e organizacionais estas referências não são ainda direitos aplicados, permanecendo como pautas de difícil negociação entre as trabalhadoras e os empregadores. (SERPA, 2010, p .14)

Segundo a Plataforma Beijing, o mecanismo institucional para o avanço das mulheres deve ser a organização central de coordenação de políticas no seio dos governos. Sua tarefa principal é dar apoio a incorporação de uma perspectiva da igualdade de gênero a todas as áreas políticas, nos diversos níveis do governo.

Entre às ações e programas do governo, o pró-equidade de gênero é um exemplo, pois possui como objetivos: “Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; Conscientizar e incentivar empregadoras e empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações; Reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho; Promover a rede Pró-equidade de Gênero e Raça; Disponibilizar e divulgar um banco de práticas de igualdade entre mulheres e homens e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho (BRASIL, 2013 pág.7).

Mesmo com todas as alterações trazidas, pela Lei 13.467/17, questões de extrema relevância que deveriam ter sido abordadas como criar meios para minimizar a desigualdade

de gênero foram negligenciadas, a exemplo disso temos a licença maternidade que possui grande importância para a família, e que permanece sendo um entrave na contratação da mão de obra feminina.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término deste trabalho conclui-se que as mulheres ainda têm grandes desafios no mercado de trabalho, embora sua trajetória tenha alcançado grandes conquistas. Como observamos no decurso desta pesquisa as relações de trabalho ao longo dos tempos foram sendo modificadas em prol do reconhecimento da mulher no mercado de trabalho, embora por muito tempo a mulher tenha sido silenciada e durante anos foi parte apenas do trabalho doméstico.

A CLT juntamente com as Constituições Brasileiras, foi responsável por combater preconceitos e promover proteção à mulher no mercado de trabalho, buscando meios para garantir a igualdade do gênero, sendo ela material ou formal. Ainda que hoje, a participação da mulher seja mais expressiva, as mulheres ainda precisam lidar com a desigualdade salarial mesmo possuindo amparo de igualdade na legislação, sabemos que muitas vezes na prática isto não ocorre. A falta de oportunidades ainda é grande, os homens ainda possuem mais acesso ao trabalho e principalmente às oportunidades de crescimento no mercado, apesar de ser inadmissível termos empresas muito tradicionais e patriarcais em que mulheres não ocupam cargos de alto escalão.

A jornada tripla da mulher no mercado de trabalho é outro grande desafio enfrentado que sobrecarrega o sexo feminino, já que elas precisam lidar com as tarefas em casa, no trabalho e com os filhos. Trata-se de um problema social que atribui à mulher todos esses papéis. Esta situação se agrava, quando as mulheres cuidam de tudo sozinhas, inclusive do sustento do seu lar. Portanto, ainda temos um longo caminho a ser percorrido para que a igualdade da mulher no mercado de trabalho seja definitivamente conquistada.

É importante ressaltar que esta luta é de todos, e que os empregadores precisam se conscientizar e entender seu papel na sociedade para que os preconceitos no âmbito do trabalho sejam desfeitos, para que assim seja possível fazer valer os direitos femininos trabalhistas perante uma sociedade que até então é dominada pela força masculina.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS²

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 ago. 2022. Congresso Nacional, Brasília, 1988.

BOLDRIN, Paulo Henrique; NOGUEIRA, Beatriz Carvalho. **Os Impactos da Lei Nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) nos Direitos Trabalhistas das Mulheres**. In:

CORREIA, Henrique, MIESSA, Élisson (Orgs). **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017.

BRASIL. Secretaria de Políticas para Mulheres. **Programa pró-equidade de gênero e raça: guia operacional**. 5. Edição. 2013

HIRATA, H. **Reestruturação produtiva, cidadania e gênero**. In Costa, A. A. et al. **Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero**. SP: CUT, 2002, p. 27-35.

_____, **Lei nº 13.467/2017, Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036 de 11 de maio de 1990, e 8.212 de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm> Acesso em: 3 ago. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29^a. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SIMON SCHWARTZMAN, HELENA MARIA BOUSQUET BOMENY, VANDA MARIA RIBEIRO COSTA **Tempos de Capanema** edição: Editora da Universidade de São Paulo e Editora Paz e Terra, 1984 - 2^a edição, Fundação Getúlio Vargas e Editora Paz e Terra, 2000.

TEIXEIRA, M. **A reforma trabalhista e as mulheres**. In: TEIXEIRA, M et al (orgs). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: Unicamp/Ie/Cesit. p. 237-260, 2017.

ALVES, Ana Carla Farias e ALVES, Ana Karina da Silva. **As trajetórias e lutas do movimento feminista no Brasil e o protagonismo social das mulheres**. IV Seminário CETROS, Neodesenvolvimento, Trabalho e Questão Social- Fortaleza- CE, 2013.

BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher: no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias**, São Paulo, Oliveira Mendes, 1998.1998.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva jur, 2021.

HABERMANN, Raíra Tuckmantel; MIGLIORANZI, Juliana Migot. **Comentários à Reforma trabalhista: Quadro Comparativo Antes e Depois da Lei nº 13.467/2017**. Leme/SP: Habermann Editora, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 909.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade**. 2004. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. . Acesso em: 11 fev. 2023.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017

[https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/direito-do-trabalho-da-mulher-ontem-e-
hoje/](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/direito-do-trabalho-da-mulher-ontem-e-hoje/) Acessado em 08/02/2023.

[https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57101/reforma-trabalhista-e-o-direito-da-
mulher-o-impacto-da-flexibilizao-das-leis-trabalhistas-sobre-as-condies-de-trabalho-da-
mulher](https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57101/reforma-trabalhista-e-o-direito-da-mulher-o-impacto-da-flexibilizao-das-leis-trabalhistas-sobre-as-condies-de-trabalho-da-mulher) Acessado em 11/02/2023.

[https://www.migalhas.com.br/depeso/339952/cotas-para-mulheres-no-mercado-de-
trabalho](https://www.migalhas.com.br/depeso/339952/cotas-para-mulheres-no-mercado-de-trabalho) Acessado em 03/10/2022.