



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

INGRID CARIBÉ BASTOS

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO
LABORAL DA MULHER: UMA ANÁLISE À LUZ DA
SOCIOLOGIA FEMINISTA**

Salvador
2018

INGRID CARIBÉ BASTOS

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO
LABORAL DA MULHER: UMA ANÁLISE À LUZ DA
SOCIOLOGIA FEMINISTA**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Adriana Brasil Vieira Wyzykowski.

Salvador
2018

TERMO DE APROVAÇÃO

INGRID CARIBÉ BASTOS

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO LABORAL DA MULHER: UMA ANÁLISE À LUZ DA SOCIOLOGIA FEMINISTA

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/2018.

AGRADECIMENTOS

Concluo este trabalho com enorme sentimento de gratidão, de modo que agradeço primeiramente à Deus por sempre me guiar pelo caminho da sabedoria e me conferir forças para recomeçar frente à cada obstáculo encontrado.

A minha mãe, Sabrina, por todo apoio, colo e principalmente por acreditar mais em mim do que eu mesma. Ela é, sem dúvida, a minha grande inspiração a escrever sobre o universo de lutas e conquistas femininas.

Ao meu pai, Amauri, não apenas pelo zelo que tem comigo, mas também por todos os debates enriquecedores para a construção da presente pesquisa. Admiro muito o seu conhecimento.

A Larissa, Maria Eduarda e Rafael, por serem a fonte propulsora da minha alegria e por me lembrarem sempre o porquê de tudo valer a pena. Agora teremos muito tempo para brincar!

À minha família como um todo – meus avós, tias e tios – por tanto carinho dedicado a mim, não só neste período, como em toda a minha trajetória.

A minha orientadora, Adriana Wyzykowski, sem a qual este trabalho jamais teria ocorrido. Devo a ela toda gratidão por tanto aprendizado compartilhado. Quando penso em mulheres fortes e corajosas, penso também nela.

As minhas amigas do Colégio Módulo por crescerem me ensinando bons sentimentos e por se fazerem presente até os dias de hoje.

Por fim, sou grata às grandes companhias que a Faculdade Baiana de Direito me proporcionou, em especial a Carol, Isabela Isis, Jana, Larissa, Nina e Taís, por vivenciarem os mesmos dilemas oferecendo sempre o conforto do suporte emocional, e pelo sentimento de empatia que tanto nos une.

“Contrate mais mulheres onde há poucas. Mas lembre-se que uma mulher que você contratar não tem que ser excepcionalmente boa. Como a maioria dos homens que são contratados, ela só precisa ser boa o suficiente”.

Chimananda Ngozi Adichie

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo examinar como a reforma trabalhista impactou no direito da mulher em seu ambiente profissional. Tal análise partiu de uma óptica feminista, expondo conceitos como patriarcado, estereótipos sexuais e divisão sexual do trabalho, a fim de formar a base teórica para a compreensão de como a forma que a sociedade enxerga a mulher tem relevo sobre a regulamentação do seu labor. Se fez necessária a observação de toda a trajetória de inserção da mulher no mercado de trabalho, considerando para tanto os fatores estimulantes e impeditivos de tal processo. Foram expostas as regulamentações do trabalho feminino, não apenas em âmbito nacional, mas também internacional, atentando sempre para o real objetivo oculto de tais normas. Por fim, chegou-se à análise dos dispositivos postos pela reforma trabalhista influentes diretamente no labor da mulher. Em primeiro lugar se discorre sobre a permissão do trabalho em local insalubre à gestante e lactante, propondo uma reflexão sobre a dicotomia traçada entre a proteção à trabalhadora e o seu possível entrave às contratações. Fala-se ainda neste ponto sobre a ausência de consulta a entidades especializadas sobre o tema devido à celeridade pretendida para aprovação. Por fim, alerta-se sobre a insegurança jurídica que paira sobre o assunto, por conta da edição de medida provisória alteradora da disciplina e a posterior perda da sua eficácia. Em um segundo momento, se tratou sobre a retirada dos 15 minutos de descanso anteriores à prestação de horas extraordinárias, partindo do julgamento de recurso extraordinário que entendeu como constitucional a concessão do repouso, e aqui, reforçou-se a necessidade de se obter uma isonomia material, e não apenas formal. Como terceira mudança, tratou o trabalho a respeito da definição de pausa para amamentação por acordo individual, considerando a vulnerabilidade da empregada para negociar frente ao seu empregador e as possíveis coações oriundas dessa estipulação. Ao expor as normas trazidas pelo novo diploma trabalhista concernentes ao labor feminino, procurou-se analisar quais os seus pontos benéficos ou prejudiciais às obreiras, considerando não só a sua inserção no mercado de trabalho, mas também a concretização do trabalho decente.

Palavras-chave: reforma trabalhista; feminismo; mercado de trabalho; gestante; lactante; papel social da mulher.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direita de Inconstitucionalidade
Anamt	Associação Nacional de Medicina do Trabalho
Art.	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CUT	Central Única dos Trabalhadores
Febrasgo	Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Ibre-FGV	Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
RE	Recurso Extraordinário
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 NOTAS PRELIMINARES SOBRE O PAPEL SOCIAL DA MULHER	12
2.1 FEMINISMO E O PAPEL DA MULHER NA FAMÍLIA E TRABALHO	12
2.1.1 O feminismo e o movimento das mulheres: das lutas gerais à institucionalização	13
2.1.2 O patriarcado como paradigma de dominação	16
2.1.3 A dominação masculina e os estereótipos sexuais	19
2.1.4 A família e o trabalho feminino sob à ótica feminista	21
2.2 A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	23
2.2.1 Fatores que impulsionaram a mulher ao mercado de trabalho	24
2.2.2 Fatores que obstaram a inserção da mulher ao mercado de trabalho	29
2.3 O TRABALHO FEMININO NA CONTEMPORANEIDADE	35
3 O TRABALHO FEMININO NA CLT: UMA ANÁLISE DA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL ATÉ 2017	39
3.1 CONSOLIDAÇÃO DO TRABALHO FEMININO E SUA TUTELA	40
3.1.1 As convenções e protocolos da OIT sobre o tema	41
3.1.2 A proteção conferida ao trabalho feminino pelo ordenamento jurídico brasileiro	46
3.2 O DIREITO FUNDAMENTAL À IGUALDADE E A QUESTÃO DE GÊNERO	48
3.2.1 Conceito do direito fundamental à igualdade	48
3.2.2 A igualdade formal e a igualdade substancial	49
3.2.3 Discriminação positiva e negativa	50
3.2.4 O direito fundamental a não discriminação entre homens e mulheres na perspectiva laboral	52
3.3 MÉTODOS E LOCAIS DE TRABALHO	55
3.4 JORNADA E HORÁRIO NOTURNO	57
3.5 PROTEÇÃO DA MATERNIDADE	59
4 DISPOSITIVOS ALTERADOS NA CLT REFERENTE AO LABOR FEMININO E A SUA RELAÇÃO COM A PRINCIPIOLOGIA TRABALHISTA	63
4.1 APROVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA	63
4.1.1 Contexto político-social do processo de aprovação do novo diploma	

trabalhista	63
4.1.2 Viés ideológico da reforma trabalhista e mitos relacionados à mesma	65
4.1.3 O princípio de vedação ao retrocesso social e a reforma trabalhista	67
4.2 A NOVA REGULAMENTAÇÃO DO LABOR DA GESTANTE/LACTANTE EM LOCAL INSALUBRE	68
4.2.1 Excesso de tutela ou garantia a saúde da empregada e do feto?	69
4.2.2 Posicionamento da Anamt e da Febrasgo	71
4.2.3 A medida provisória 808 e o trabalho da gestante e lactante: insegurança jurídica?	73
4.3 RETIRADA DOS 15 MINUTOS ANTERIORES AO INÍCIO DA PRESTAÇÃO DE HORA EXTRA	75
4.3.1 Análise da jurisprudência anterior à reforma trabalhista	75
4.3.2 Questão da isonomia de gênero	77
4.4 IMPLEMENTAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL PARA HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO	79
4.4.1 A vulnerabilidade da empregada lactante para negociar individualmente as pausas para amamentação	79
4.4.2 Monetização das Pausas e Formação de Banco de Horas	80
4.5 A REFORMA TRABALHISTA E AS QUESTÕES DE GÊNERO: TAIS MODIFICAÇÕES SÃO APTAS A INCLUIR A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO?	81
5 CONCLUSÃO	84
REFERÊNCIAS	87

1 INTRODUÇÃO

Em julho de 2017 restou-se aprovado pelo Senado Federal o PL 38/2017, referente à reforma trabalhista, que alterou grande quantidade de artigos da CLT. Uma das mudanças mais significativas observadas no novo diploma refere-se aos seus efeitos no âmbito laboral da mulher.

É certo que o labor feminino sempre foi alvo de muita discussão e polêmica, a começar pelo ingresso tardio da mulher no mercado de trabalho e o enfrentamento de críticas sociais relacionadas ao panorama machista encontrado no Brasil. Sendo assim, o caminho deveria ser sempre o de impulsionar a mulher na sua afirmação no ambiente de trabalho, e não o de regresso dos direitos já conquistados.

Deste modo, a importância da pesquisa em comento se revela tanto na teoria, quanto na prática. Do ponto de vista teórico, o presente trabalho promove uma análise dos efeitos, sejam eles positivos ou negativos, da recente reforma trabalhista aprovada no direito laboral da mulher.

Do ponto de vista social, visto que a mulher enfrentou obstáculos desproporcionais para se firmar no mercado de trabalho, ainda que se pareça superado, é inegável a importância de discutir o trabalho feminino em dias atuais, e a aprovação de um novo diploma trabalhista parece o momento ideal para uma observação de como esse labor está sendo (des)protegido. Busca-se uma percepção de que a lógica deveria ser a de preservar e garantir o labor feminino, e não a de adotar práticas nocivas ao trabalho da mulher.

Partindo dessa premissa, o presente trabalho perpassa inicialmente por uma visão sociológica da construção social do papel da mulher, discorrendo sobre o sistema patriarcal ainda vigente em solos brasileiros, e como tal paradigma perpetua a dominação que se inicia entre homem e mulher, e alcança a relação entre empregador e trabalhadora. É feita ainda uma análise sobre as razões culturais e educacionais que levaram a mulher a ocupar determinados cargos distintos daqueles exercidos pelos homens, meramente pela sua condição feminina em consonância com os estereótipos sexuais construídos pelo machismo. É nesse panorama que se busca compreender os fatores que funcionaram como alavancas ou obstáculos para a inserção da mulher no mercado de trabalho.

Uma vez entendido todos os esforços empreendidos pelo sujeito feminino na trajetória profissional, o trabalho em comento examinará as normatizações específicas, tanto no plano internacional, como nacional, buscando compreender, por um lado, o caráter das restrições postas, e de outro, a legitimidade em tutelar a mulher em determinadas circunstâncias. Somente através da análise das normas que atingem diretamente o labor feminino, é que se poderá proceder à efetivação da igualdade material em âmbito profissional, como aqui se pretende.

Por fim, tomando como base o estado permanente de sujeição da mulher ao homem, e as normas até então postas, a pesquisa em questão segue para a compreensão em particular de três dispositivos marcantes acerca do labor feminino. Então, após breve situação do leitor no contexto político e social vivenciado pelo país na iminência da aprovação da reforma trabalhista, será discorrido sobre a permissão do exercício de atividade por gestantes e lactantes em local de insalubridade de nível médio ou mínimo, salvo no caso de atestado médico determinando seu afastamento, a retirada do descanso de 15 minutos concedido a elas antes da prestação de horas extraordinárias, e por fim, a implantação de acordo individual para definição de horários referente às pausas para amamentação.

Para que se chegasse ao resultado pretendido, foi feito o uso do método cartesiano, partindo da análise de premissas genéricas do ponto de vista social da mulher, até que se chegue em conceitos específicos, materializados nos dispositivos alterados pela reforma. Para o alcance das informações expostas houve pesquisa bibliográfica e coleta de jurisprudência.

2 NOTAS PRELIMINARES SOBRE O PAPEL SOCIAL DA MULHER

Sabe-se que temas relativos ao caráter social da mulher são sempre passíveis de muita discussão, e por mais prosaico que isso aparente ser, entender os dilemas enfrentados pelo sexo feminino na sua interação na sociedade sempre será relevante.

Será imprescindível exercer uma análise sobre qual a situação da mulher na sociedade hoje, e para isso, indubitável é a necessidade de compreender toda a base em que se estrutura o sistema de dominação atual, determinando o que se entende por funções preponderantemente femininas ou femininas.

Tudo isso será observado com a lente do feminismo, para que jamais se esqueça da relevância do movimento frente os direitos e garantias conquistados pelas mulheres através dele.

2.1 FEMINISMO E O PAPEL DA MULHER NA FAMÍLIA E TRABALHO

Compreender como se deu a inserção da mulher no mercado de trabalho é compreender os obstáculos enfrentados por ela, os fatores que a impulsionaram nesse processo e a concretização do labor feminino. Atrelado a isso, não se pode ignorar a imagem que a mulher tem na sociedade, e como isso funciona como um entrave para o seu exercício profissional.

É atentando para os diversos períodos na história, desde a mais pura submissão da mulher perante o homem, passando pelas primeiras manifestações de resistência contra esse padrão, até chegar à situação atual de consciência da valorização da mulher, que se propõe a examinar a disciplina jurídica brasileira sobre o labor do gênero feminino, as medidas adotadas, e as que em muito ajudariam se adotadas fossem.

2.1.1 O feminismo e o movimento das mulheres: das lutas gerais à institucionalização

Para um estudo aprofundado acerca de como é vista a figura feminina hoje, suas atribuições, particularidades, e principalmente os fardos que carregam, é preciso voltar na história a fim de contextualizar a luta das mulheres.

Faz-se necessário observar as primeiras manifestações de insatisfação da mulher frente ao espaço que ocupavam na sociedade, e as formas que encontraram para manifestar tais descontentamentos.

Relevante ainda é expor os efeitos desses movimentos na comunidade, ou seja, identificar como foram recebidos pelos grupos dominantes e em que medida as conquistas alcançadas serviam para romper com os paradigmas de dominação existente.

É possível dizer que a consciência feminina pela necessidade de exigir participação social tem sua semente plantada no cenário da Revolução Francesa. Neste momento histórico, embora a mulher lutasse ao lado dos homens, requerendo o ideal libertário pregado, eventuais êxitos obtidos jamais se estendiam a elas.¹

Embora em 1789 tenha sido publicada a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, o termo homem foi encarado de forma restrita, não se aplicando nenhum dos benefícios a parte feminina da população.

É então, em 29 de outubro de 1791 que Olympe de Gouges publica a Declaração dos Direitos da Mulher, como crítica ao documento publicado anteriormente, por não estender-se a elas, inferiorizando-as em relação ao homem, sem qualquer justificativa aceitável².

Enquanto isso, no Brasil, em 1832, Nísia Floresta publica o livro Direitos das Mulheres e Injustiça dos Homens. Essa obra é tida como ponto de partida para as manifestações femininas seguintes em território pátrio, chamando a atenção para a capacidade da

¹ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é Feminismo**. São Paulo: Brasiliense, 1991, p. 32.

²UNIVERSIDADE LIVRE FEMINISTA. **História**. Disponível em: <<http://feminismo.org.br/historia/>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

mulher de ocupar cargos de poder, e reafirmando o seu potencial perante os homens³. Todo esse lema acerca da inserção da mulher em espaços públicos, igualando-as em relação aos homens no tocante a garantias irá se perpetuar por todo o século XIX, fomentando o clamor feminista no movimento sufragista⁴.

Coloca-se o movimento sufragista como grande marco na história das manifestações feministas. Este período é marcado por ideais libertários, onde queriam as mulheres apenas a saída desse conceito da teoria e a sua imposição na prática, visto que negado o direito de voto a elas até mesmo pelo partido liberal⁵.

Enquanto nos Estados Unidos e na Inglaterra a luta pelo sufrágio era ligada aos movimentos de massa, no Brasil ele foi encabeçado por representantes da elite do país.

Bertha Lutz, bióloga e cientista inaugura, em 1910, a luta pelo voto das mulheres. A mesma se encarregou em fundar a Liga pela Emancipação Intelectual da Mulher, que viria a ser transformada em Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, intensificando cada vez mais a dedicação em prol da garantia ao voto⁶.

Foi através da pressão sobre membros do Congresso e disseminação das atividades da Federação na Imprensa, visando mobilizar a opinião pública, que gradativamente a prerrogativa do voto feminino foi sendo aceita, e finalmente incorporada em 1932 ao Novo Código Eleitoral Brasileiro, sob o comando de Getúlio Vargas⁷.

Nas palavras de Branca Alves e Jacqueline Pitanguy⁸:

Se o movimento sufragista não se confunde com o feminismo, ele foi, no entanto, um movimento feminista, por denunciar a exclusão da mulher da possibilidade de participação nas decisões públicas. Uma vez atingido o seu objetivo – o direito ao voto – esta prática de luta de massas estava fundada a desaparecer. Há assim uma desmobilização das mulheres. Entretanto, o questionamento da sua discriminação prossegue incorporando outros aspectos que configuram a condição social da mulher.

Mas não apenas a luta pelo sufrágio feminino marca esse período de feminismo. Uma

³UNIVERSIDADE LIVRE FEMINISTA. **História**. Disponível em: <<http://feminismo.org.br/historia/>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

⁴ALVES, Branca Moreira. PITANGUY, Jacqueline. **O que é Feminismo**. São Paulo: Brasiliense, 1991, p. 34.

⁵*Ibidem*, p. 47.

⁶PINTO, Céli Regina Jardim. **Feminismo, História e Poder**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018. p. 2.

⁷ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. *Op cit.*, 1991, p. 47.

⁸*Ibidem*, p. 48.

grande atenção naquele momento foi direcionada a inclusão das mulheres em espaços de educação. A lógica constatada seguia a ideia de que quanto mais aquela classe se mantivesse ignorante, mais fácil seria a dominação.

Então, a publicação do Decreto⁹ n. 7.247, em 1879, passando a permitir o acesso das mulheres ao ensino superior, de certa forma, funciona como instrumento emancipador da classe feminina, que não mais é obrigada a se manter à margem do conhecimento.

Uma vez oportunizado o contato feminino com universidades, amenizaria as dificuldades de se desprender do controle da figura masculina a qual dependia, e se lançar no mercado de trabalho.

É cristalino notar que o movimento sufragista, bem como a luta pelo acesso à educação, representa então a primeira onda feminista no Brasil, e embora por um curto período de tempo essa luta tenha se mostrado apagada, é nas décadas de 60 e 70 que se inaugura a segunda onda feminista brasileira.

Ocorre que enquanto no resto do mundo este foi um período de revoluções e transgressões, o Brasil vivia um dos seus períodos mais rígidos: a ditadura militar. Isso tornava as manifestações relativas a identidade social cada vez mais reprimidas e situadas na ilegalidade¹⁰.

É em 1975 que ocorre no Brasil uma semana de debates intitulada “O papel e o comportamento da mulher na realidade brasileira”, patrocinada diretamente pelo Centro de Informações da ONU, abrindo novamente a porta para novas lutas feministas, pautadas agora em novas conquistas¹¹.

Mas é finalmente com a retomada da democracia que o feminismo encontra espaço em solos brasileiros para fomentar a luta em prol das mulheres. Em meados dos anos 80 passa a surgir grupos e coletivos tratando dos mais diversos temas relacionados a garantia das mulheres em distintos setores da sociedade¹².

Por último, ao final do século XX o movimento acaba por se profissionalizar, através

⁹BRASIL. **Decreto 7.247, de 19 de abril de 1879**. Reforma o ensino primário e secundário no município da Corte e o superior em todo o império. RJ, Rio de Janeiro, 19 de abril de 1879. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-7247-19-abril-1879-547933-publicacaooriginal-62862-pe.html>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

¹⁰PINTO, Céli Regina Jardim. *Feminismo, História e Poder*. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018. p.2.

¹¹*Ibidem*. p.3.

¹²*Ibidem*. p.3.

do surgimento de Organizações Não-Governamentais, buscando um agir da mulher junto ao Estado, com o afã de desenvolver políticas públicas que estimulem a inserção da mulher em espaços de tomada de decisões, bem como a sua proteção frente ao descaso da sociedade com a sua situação¹³.

O olhar então se vira não apenas para a desigualdade latente entre os sexos, mas para todas as formas de dominação suportadas por ela, seja na seara familiar, política ou trabalhista. É sobre esse paradigma de dominação, manifestado pela coletividade atual que serão tecidas algumas considerações adiante, como forma de entender a origem do desequilíbrio nas oportunidades concedidas a homens e mulheres.

2.1.2 O patriarcado como paradigma de dominação

A origem do termo patriarcado remete a épocas longínquas, permeando o surgimento das civilizações. Ocorre que esse conceito, embora se perpetue na sociedade desde a sua existência, vem se resignificando ao longo da história, a fim de expressar o ideal de dominação presente em cada período narrado.

Apenas a fim de contextualização, se faz necessário um breve apanhado sobre as civilizações e seu surgimento. O início da sociedade humana tem sua organização em pequenos grupos de indivíduos, divididos em caçadores e coletores. Até aqui mulheres e homens detinham igualdade de valoração entre os trabalhos desempenhados por cada um deles¹⁴.

Ao passo que se desenvolviam as civilizações, a caça e a coleta foram gradativamente dando espaço a atividade agrícola, e dessa forma o sistema de igualdade vigente entre homens e mulheres foi cedendo lugar a uma determinação de papéis referente a cada sexo, consolidando então o sistema de gênero¹⁵.

Enquanto aos homens caberia a plantação, as mulheres se destinavam aos cuidados com a maternidade. Essa nova destinação de papéis funcionou como terreno fértil

¹³PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, História e Poder. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018. p.3.

¹⁴BLOG DA EDITORA CONTEXTO. **As origens das civilizações e do patriarcado**. Disponível em: <<http://www.editoracontexto.com.br/blog/as-origens-das-civilizacoes-e-do-patriarcado/>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

¹⁵*Ibidem*.

para a concretização do patriarcalismo. Ocorre que, como já dito, esse termo, embora sempre compreenda a dominação do homem perante a mulher na sociedade, foi se modelando até chegar à realidade atual.

Nas palavras de Heleieth Saffioti¹⁶:

De fato, como os demais fenômenos sociais, também o patriarcado está em permanente transformação. Se na Roma Antiga, o patriarca detinha poder de vida e morte sobre sua esposa e seus filhos, hoje tal poder não mais existe, no plano de jure. Entretanto, homens continuam matando suas parceiras, as vezes com requintes de crueldade [...].

Hoje, são diversos os setores em que se observa a impregnação do sistema patriarcal como condutor das desigualdades de gênero. Essa dominação está configurada na política, nas relações familiares, em aspectos laborais – que merecem ênfase na presente pesquisa -, e ainda no inconsciente coletivo dos indivíduos, devido a uma construção cultural baseada no sistema patriarcal.

No campo político é fácil observar que a maioria das decisões de cunho relevante são tomadas por homens, restando a mulher auxílios de segundo plano, de caráter complementar¹⁷.

No que concerne ao aspecto familiar, há a presença do patriarcalismo nas funções desempenhadas pela mulher no ambiente do lar, refletindo o imaginário de cuidado, zelo e afeto, como características inerentes ao sexo feminino. Isso acaba por impor as mães e esposas o dever de dupla jornada em sua residência.

Contudo, é importante destacar que o uso do termo patriarcado, principalmente no que condiz as relações familiares, acaba por esconder a dominação que em verdade vem do marido, não simplesmente do pai. Isso porque, o indivíduo do sexo masculino, antes de ser pai, é homem e esposo, surgindo daí a sua dominação¹⁸.

No que tange às relações de âmbito profissional, às mulheres restam, muitas vezes, o trabalho na informalidade, sem carteira assinada, nem as devidas condições de labor, isso porque elas sempre tenderam a atuar em setores que os capitalistas não tinham interesse em explorar¹⁹.

Dito isso, é de se notar que não se resume o patriarcado a um sistema de dominação

¹⁶SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p. 45-46.

¹⁷*Idem*. **O Poder do Macho**. São Paulo: Moderna, 1987, p. 45.

¹⁸SAFFIOTI, Heleieth I. B. *Op cit.*, 2004, p. 56.

¹⁹*Idem*. *Op. cit.*, 1987, p. 49.

de homens perante mulheres, inculcado de ideologia machista, mas também um paradigma de exploração, refletindo, sobretudo no campo da economia²⁰.

Seria, no mínimo, superficial conhecer os ramos sociais afetados pelo patriarcalismo, sem examinar a quem serve esse sistema de dominação.

Sendo assim, é mister informar que a sujeição aproveita àqueles que tem o objetivo de manter esse sistema, ou seja, quem se vale do patriarcado são os chefes que pagam baixos salários e que submete as empregadas à condições subumanas de labor, que colaboram com atividade desenvolvida na informalidade, sem carteira assinada, bem como os controladores dos meios de comunicação em massa²¹.

Então, conclui-se que há um interesse, por uma parcela da sociedade, de preservação dessa dominação, já que ela beneficia a exploração e o fortalecimento da sujeição de um gênero sobre o outro.

Ocorre que esse sistema de dominação é uma obra social que interfere diretamente na construção da forma como homens e mulheres se apresentam para a sociedade. Resta claro então que o patriarcalismo atua não só nas mulheres, mas também nos homens como integrantes da sociedade.

É comum associar a figura masculina ao ideal de êxito econômico, força e coragem. Sendo assim, aqueles não seguem esse padrão tem os seus comportamentos castrados a fim de se inserirem no que a comunidade espera deles²².

Dessa forma, é importante perceber que os prejuízos do sistema patriarcal apresentam seus desdobramentos também no universo masculino, isso porque todo homem possui relação – afetiva ou não – com uma mulher. Nesse sentido explana Heleieth Saffioti:

Todo trabalhador tem vínculos com mulheres: mãe, esposa, filha, sobrinha [...] sempre que uma destas mulheres receber salário inferior ao masculino, meramente pelo fato de ser mulher, os prejuízos estendem-se à parte masculina do grupo familiar²³.

Assim, o sistema patriarcal, essa estrutura de poder, penetra em espaços públicos e privados, controlando vida e corpo das mulheres. Sucede que a alteração desse paradigma demanda um exercício de mudança no inconsciente coletivo, visto que já

²⁰SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O Poder do Macho**. São Paulo: Moderna, 1987, p. 50.

²¹*Ibidem*, p. 30.

²²*Ibidem*, p. 25.

²³*Ibidem*, p. 22.

é algo consolidado.

Pierre Bourdieu entende a dominação masculina como uma violência simbólica, visto que se apresenta externamente de forma suave e discreta, sendo invisível às próprias vítimas – as mulheres²⁴.

Inevitável trazer a ideia de dominação masculina sem discorrer acerca das generalizações feitas pela coletividade concernente aos estereótipos sexuais como fruto desse sistema patriarcal.

2.1.3 A dominação masculina e os estereótipos sexuais

Grande reflexo do paradigma de dominação masculina é a construção dos estereótipos de gênero, refletindo em verdadeiras generalizações do agir feminino e masculino, o que acaba por determinar as funções que cada um dos sexos realizará na sociedade.

É preciso partir da premissa que a posição que cada gênero exerce em âmbito coletivo é produto do que se ensina ao mesmo, tanto nas relações familiares, quanto em convívio com a comunidade em ambientes escolares e/ou universitários.

Embora os traços biológicos contribuam para a formação da identidade de gênero do indivíduo, são os processos de aprendizagem que influenciam diretamente nas atribuições tidas como adequadas a cada um²⁵.

As definições de gênero pautam-se em um ideal dualista, permeando entre o masculino e o feminino, direcionando, desde a infância, o agir adequado, e esperado pela sociedade, principalmente na escola e na família²⁶.

Engana-se quem pensa que é na vida adulta que as atribuições de homens e mulheres são determinadas.

²⁴BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003, p. 07.

²⁵REIS, Kellen Cristina Florentino; MAIA, Ana Cláudia Bortolozzi. **Estereótipos sexuais e a educação sexista no discurso de mães**. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/krj5p/pdf/valle-9788598605999-08.pdf>> Acesso em: 20 mar. 2018. p. 2.

²⁶REIS, Kellen Cristina Florentino. **Infância, Gênero e Estereótipos Sexuais: análise do relato de mães de crianças de 4 a 6 anos**. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/97486/reis_kcf_me_bauru.pdf?sequence=1> Acesso em: 20 mar. 2018. p. 12.

Começa na infância a formação do padrão de conduta, tendentes a desenvolver valores, personalidades, talentos, e crenças, que irão se aperfeiçoar com base na educação que recebem e na interação promovida perante o outro²⁷.

Sendo assim, levando em consideração a doutrinação pregada a começar da infância, pode-se concluir que:

[...] o modo como pais e mães, professores, sociedade em geral “moldam” as crianças através da educação e cultura que passam, reproduzindo valores e crenças face ao que é socialmente adequado a cada sexo, cria estereótipos acerca da feminilidade ou masculinidade associada a certas profissões e/ou cargos. Isto resulta do facto de o homem se constituir como um ser “biocultural”, onde elementos físicos ou biológicos interagem com elementos culturais ou sociais, que acabam por ser assimilados através do processo de socialização²⁸.

Quando nasce uma menina, o que dela se espera é a construção de uma feminilidade pautada em comportamentos submissos, dóceis, compreensivos, delicados e acima de tudo prestativos.²⁹ Isso acaba por condicionar aquela menina, ainda criança, a acreditar que os seus afazeres, quando chegada a fase adulta, devem se compatibilizar com tais traços.

São brinquedos como cozinhas, lavanderias, salão de beleza, escolinha, secretária, e boneca, que funcionavam como verdadeiros treinamentos para a vida profissional, limitando a possibilidade das crianças experimentarem outros campos que poderiam seguir na maior idade.

No que condiz aos homens, a expectativa sobre eles se refere a comportamentos agressivos, enérgicos, dominadores, frios, e acima de tudo provedores.³⁰ É por isso que quando crianças suas brincadeiras variavam entre carrinhos, luta, polícia e ladrão, cientista, astronauta, bombeiro, futebol.

Atividades que necessitam de um maior raciocínio mental, bem como grande dispêndio de energia, acabam por interferir de modo significativo em quais profissões

²⁷REIS, Kellen Cristina Florentino. **Infância, Gênero e Estereótipos Sexuais**: análise do relato de mães de crianças de 4 a 6 anos. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/97486/reis_kcf_me_bauru.pdf?sequence=1> Acesso em: 20 mar. 2018, p. 15.

²⁸MARTINS. Jorge Manuel Rodrigues. **Representações sociais da liderança de organizações escolares**: estereótipos de gênero e repercussões na proficiência e formação pessoal dos alunos e no desenvolvimento local. Disponível em: <<https://estudogeral.sib.uc.pt//handle/10316/23421>> Acesso em: 20 mar. 2018, p. 53.

²⁹REIS, Kellen Cristina Florentino; MAIA, Ana Cláudia Bortolozzi. **Estereótipos sexuais e a educação sexista no discurso de mães**. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/krj5p/pdf/valle-9788598605999-08.pdf>> Acesso em: 20 mar. 2018, p. 2.

³⁰*Ibidem, loc. cit.*

serão exercidas pelos homens.

Fica exposto que enquanto a comunidade aceita distintas manifestações profissionais do homem, se apresentando nas mais variadas formas, porém sem perder o seu caráter provedor, o ponto mais alto de prestígio da vida feminina se configura no momento em que se torna mãe.

Inevitável expor que o engessamento dessas expectativas pode resultar em uma limitação dos anseios daquele que não se identifica com as funções atribuídas socialmente ao seu gênero, reprimindo a forma como se relaciona com a comunidade.

A lição a que se chega então é que o sistema de dominação patriarcal ao produzir os estereótipos de gênero, acaba também por fortalecer a divisão sexual do trabalho, determinando os papéis cabíveis a cada sexo na sociedade, e fazendo essa construção desde a infância.

A essa distinção quanto às responsabilidades conferidas a homens e mulheres meramente em decorrência do seu sexo é que se chama divisão sexual do trabalho, e quanto a ela recai diversos desdobramentos que merecem ser examinados a fim de entender a dinâmica do trabalho da mulher na atualidade.

2.1.4 A família e o trabalho feminino sob a ótica feminista

Para que se possa discorrer sobre o labor feminino nos dias atuais, sua (des)proteção, e os impactos da alteração legislativa em foco no presente trabalho, é preciso traçar uma panorama da participação da mulher na sociedade, como as funções desempenhadas por ela era - e continua sendo - vista perante os outros, e como ela própria a entende enquanto ser social.

Bem explica Tereza Cristina Fagundes³¹, em sua obra acerca da identidade feminina:

A identidade feminina é um construto histórico cultural; resulta da interação entre a consciência que uma pessoa tem de pertencer ao sexo feminino e as consequências sociais concretizadas nas relações com o outro. [...] O outro para a mulher é o homem. Assim, admite-se que a construção do ser mulher se dá em oposição ao ser homem.

³¹FAGUNDES, Tereza Cristina. Identidade Feminina: Uma construção histórico-cultural. In: _____. (Org.). **Ensaio sobre identidade e gênero**. Bahia: Helvécia, 2003, p. 63.

Como visto outrora, essa ideia faz nascerem características diametralmente opostas para homens e mulheres, e a consolidação delas irá determinar a função que caberá a cada gênero na sociedade. Desde o início da vida a mulher aprende a lidar com a maternidade, é ensinada a cuidar da casa e de quem a habita, sendo em regra seu marido, e filhos. Há uma espécie de molde para formar uma mulher dependente, paciente, emotiva e dócil.

Já o homem aprende a exercer o poder sobre o outro, e esse outro, via de regra, é a mulher. Aprende também a comandar experiências alheias, e conseqüentemente tomar decisões de interesse de todo o grupo social do qual ele faz parte³².

São muitos os espaços da comunidade que reforçam o caráter adjutório e secundário da mulher. Esse aprendizado se inicia nas relações familiares, é impulsionado nas escolas e faculdades, e cada vez mais reproduzido pela mídia em TVs, revistas e jornais ao criarem um ideal de sexo feminino sem questionar aonde a mulher realmente quer se colocar³³.

Todo esse direcionamento feito pela sociedade de qual deve ser a função da mulher acaba por levá-la pouco além, dificultando o seu ingresso em áreas diversas do conhecimento, que não o cuidado do lar e da família. Ou seja, "a limitação da mulher ao que denominamos sua 'função' determinou também o que hoje consideramos sua 'situação'." ³⁴.

O cerceamento de seus horizontes impede a sua independência para buscar novos caminhos de participação na sociedade, principalmente no que se refere ao labor:

Impossibilitadas de 'ver o mundo' em toda a sua plenitude, as meninas se tornam mulheres sob influências de toda a ordem que definem o seu papel na sociedade, desde as funções relacionadas à vida privada, àquelas exercidas no mundo público.

A divisão do trabalho entre gênero começa em relação ao cuidado com os filhos, ocupação essa destinada a mulher. Aqui a divisão do trabalho ocorre de forma arbitrária e inerente ao próprio ciclo vital, pois se relaciona com o fato das mulheres engravidarem, e conseqüentemente tomarem para si a função de cuidar de todo o

³²FAGUNDES, Tereza Cristina. Identidade Feminina: Uma construção histórico-cultural. In: _____. (Org.). **Ensaio sobre identidade e gênero**. Bahia: Helvécia, 2003, p. 65.

³³*Ibidem*, p. 86.

³⁴DEL PINO, Carlos. **A "função" de mulher**. Trad. Marylene Pinto Michael. São Paulo: Martins Fontes, 1987, p. 47.

grupo familiar, enquanto os homens se destinam a atividades como caça e pesca³⁵.

Vale notar que até determinado momento da história o fato dela cuidar do lar não era visto como um trabalho inferior ou desqualificado, mas simplesmente se referia à maneira com que cada gênero poderia contribuir para com a sociedade. Cabia à mulher a esfera privada e ao homem a esfera pública. Ou seja, a mulher também era peça fundamental para o equilíbrio do orçamento doméstico³⁶.

Ocorre que com a chegada da sociedade industrial burguesa capitalista, há o avanço das forças produtivas e a geração de excedentes de produção, e toda essa dinâmica altera a divisão social do trabalho posta até então, culminando numa consolidação cada vez mais forte do ideal de submissão, e dependência do papel da mulher perante o homem nas relações de trabalho³⁷.

O homem, agora detentor da propriedade privada, se coloca na figura de explorador e administrador do processo produtivo, enquanto a mulher passa a representar a força mais fácil de ser explorada como mão-de-obra, a quem cabe produzir, criar valor³⁸.

Ao passo em que esse sistema vai se consolidando como dominante vão sendo definidos, ainda que indiretamente, os papéis reservados a homens e mulheres na sociedade, cabendo ao gênero masculino um caráter superior e independente, e ao feminino o exato contrário.

2.2 A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Em que pese a globalização tenha fomentado os avanços tecnológicos e estreitado laços sociais e culturais, esse fenômeno também resultou em práticas excludentes, que dificultou o acesso ao trabalho de muitos indivíduos.

Faz-se importante destacar que esses mecanismos de exclusão originados dessa ideologia neoliberal atingiram de forma mais impactante as mulheres. Há uma vulnerabilidade da mulher frente a esse processo de exclusão, visto que sua força de

³⁵FAGUNDES, Tereza Cristina. Identidade Feminina: Uma construção histórico-cultural. In: _____. (Org.). **Ensaio sobre identidade e gênero**. Bahia: Helvécia, 2003, p. 65.

³⁶BUENO, Cléria Bittar. **Vivo sempre preocupada**: o dilema das mulheres em conciliar (sem culpa) trabalho e maternidade. São Paulo: Unifran, 2005, p. 26.

³⁷FAGUNDES, Tereza Cristina. *Op. cit.*, 2003, p. 72.

³⁸BUENO, Cléria Bittar. *Op. cit.*, 2005, p. 27.

trabalho é culturalmente desvalorizada, seu grau de qualificação profissional costuma ser baixo devido à falta de tempo e sua inserção no âmbito laboral muitas vezes é dividida com o trabalho que exerce dentro de casa³⁹.

Dito isso, é notório que homens e mulheres não partem da mesma posição para adentrar aos espaços profissionais, uma vez que a mulher, além de todo o esforço comum concernente a procura de um labor, ainda enfrenta julgamentos morais enraizados na sociedade.

2.2.1 Fatores que obstaram a inserção da mulher ao mercado de trabalho

O mercado de trabalho dialoga com o masculino e com o feminino de forma diferenciada. Além de todos os obstáculos inerentes a busca por um emprego enfrentados por qualquer indivíduo que se proponha a exercer alguma atividade laboral, as mulheres ainda lidam com outros óbices, de ordem social e cultural.

De início, insta notar que enquanto o homem se apresenta para o outro como trabalhador, a mulher deve se mostrar primeiro como mãe, esposa, e por último, como trabalhadora. O trabalho precípua da mulher, historicamente, é o não remunerado, correspondente ao trabalho doméstico e o cuidado da família. Essa necessidade da sua presença dentro do lar dificulta a saída para a busca de emprego.

Assim afirma Eneida Vinhaes⁴⁰ em sua pesquisa acerca do trabalho e proteção social das mulheres:

É da subordinação resultante da criação culturalmente reforçada para reduzir o espaço das mulheres ao campo doméstico e familiar que surge a responsabilização das mesmas pelas tarefas e cuidados com a casa, a criação de filhos, a atenção a idosos e doentes e, uma invisibilidade desse trabalho como impactante para o desenvolvimento da própria sociedade, usando sempre o artifício de que é "natural" e "esperada" essa condição para as mulheres.

Na falta da mulher zelando pela casa e pela família, não há a quem se delegar essas funções, de forma que isso se torna um fator que afasta o ingresso feminino no

³⁹DIOGO, Maria Fernanda. Práticas sociais excludentes relacionadas à inserção da mulher no mercado de trabalho. In: SILVA, Cristiani Bereta da; ASSIS, Gláucio de Oliveira; KAMITA, Rosana. (Orgs). **Gênero em Movimento: novos olhares, muitos lugares**. Santa Catarina: Mulheres, 2007, p. 48.

⁴⁰DULTRA, Eneida Vinhaes. Trabalho e Proteção Social. In: DULTRA, Eneida Vinhaes; FLEISCHER, Soraya. (Orgs.). **Como parlamentares pensam os direitos das mulheres?** Pesquisa na legislatura 2007-2010 do Congresso Nacional. Brasília: Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 2009, p. 61.

mercado de trabalho. O número de creches públicas é insuficiente, e não são todas as mulheres que tem a condição de arcar com creches pagas para tomar conta da sua prole enquanto elas se direcionam ao exercício profissional.

Além disso, quando conseguem se lançar no mercado de trabalho, ainda assim não abandonam o labor não remunerado no lar, o que culmina numa dupla jornada, provocando cansaço e esgotamento físico e mental. Esse desgaste muitas vezes obriga a mulher a largar uma das duas funções e normalmente o labor preterido é o remunerado.

De acordo com o IBGE, contando a jornada semanal de trabalho, as mulheres despendem 35 horas na execução do trabalho principal remunerado, e ainda levam cerca de 21 horas lidando com afazeres domésticos. Em contraponto, os homens desempenham o trabalho remunerado por 41,8 horas, se dedicando apenas 10 horas semanais aos serviços do lar⁴¹.

Ou seja, contabilizando o trabalho remunerado e o prestado dentro de sua própria residência, as mulheres laboram cerca de 4 horas a mais que os homens a cada semana, o que conseqüentemente corrobora para o seu cansaço e desgaste, precisando optar por apenas um papel.

Outro fator que incide como obstáculo ao trabalho feminino é o caráter descontínuo da sua prestação de serviço. Isso decorre do próprio processo pelo qual passa a mulher na maternidade, principalmente nos primeiros anos de vida dos seus filhos, que necessitam de atenção especial. O absenteísmo também é exemplo desse labor descontínuo, visto que é mais comum à mulher faltar ao labor por conta de encargos familiares.

As faltas afetam a produtividade e os custos operacionais da empresa, e podem chegar a soar como descaso pelos chefes, por conta disso há uma preferência em empregar homens, que não sofrem essas exigências do núcleo familiar.

As empresas exigem dos seus funcionários cada vez mais dedicação, disponibilidade e compromisso - metaforizado no gesto de "vestir a camisa da empresa" - e muitas vezes encaram estas entradas e saídas do mercado como uma amostra de "descompromisso" das mulheres em relação ao

⁴¹BRASIL. Câmara dos Deputados. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade?** Disponível em: http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade. Acesso em 10 abr. 2018.

trabalho⁴².

Essa visão, além de machista, é desumana, pois coloca o lucro em um nível de valoração maior do que a saúde da empregada. Ou seja, não se intimida em proteger preferencialmente a propriedade em detrimento da vida e da participação social da mulher.

Além disso, é importante notar que não haveria disparidade no número de faltas entre homens e mulheres se ambos dividissem as tarefas do lar e a responsabilidade com a sua prole. Dessa forma, haveria um equilíbrio na relação evitando o prejuízo tanto da empregada, que não veria sobrecarregada, como do empregador, que não terá sua produtividade intensamente afetada.

Como terceiro obstáculo, e o mais determinante de todos, apresenta-se a construção social da figura da mulher, como prestadora de labor de caráter inferior e desqualificado.

Ainda é comum relacionar atividades relacionadas ao labor doméstico, familiar e de proteção de crianças e idosos àquelas desempenhas pelo sexo feminino. Isso apenas acaba por reforçar a discriminação sofrida pelas mulheres ao se lançarem em espaços públicos e profissionais⁴³.

A dupla jornada, prática frequente no cotidiano feminino que a obriga a dividir seu tempo entre afazeres domésticos e profissionais, impede a mulher de se dedicar a uma qualificação em sua área de interesse, o que gera um barateamento da sua mão-de-obra e o direcionamento da sua força produtiva para setores com salários bem menos expressivos que os dos homens. Nesse sentido:

Devido a baixa qualificação profissional, as mulheres encontram-se mais sujeitas aos trabalhos vulneráveis, como empregados domésticos sem registro, trabalhadores familiares sem remuneração, autônomos e terceirizados frequentemente à margem da economia formal⁴⁴.

Além disso, criou-se uma imagem de "docilidade feminina" muito oportuna aos empregadores, que prega um viés de submissão da mulher nos ambientes de

⁴²DIOGO, Maria Fernanda. Práticas sociais excludentes relacionadas à inserção da mulher no mercado de trabalho. In: SILVA, Cristiani Bereta da; ASSIS, Gláucio de Oliveira; KAMITA, Rosana. (Orgs). **Gênero em Movimento: novos olhares, muitos lugares**. Santa Catarina: Mulheres, 2007, p. 51.

⁴³DULTRA, Eneida Vinhaes. Trabalho e Proteção Social. In: DULTRA, Eneida Vinhaes; FLEISCHER, Soraya. (Orgs.). **Como parlamentares pensam os direitos das mulheres?** Pesquisa na legislatura 2007-2010 do Congresso Nacional. Brasília: Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 2009, p. 66 e 67

⁴⁴ DIOGO, Maria Fernanda. *Op. cit.*, 2007, p. 53.

trabalho. Esse é um olhar que precisa ser mudado, para que se consiga alcançar uma fixação do grupo feminino no âmbito laboral de forma mais significativa.

Para essa alteração de paradigma é preciso um fortalecimento da representação feminina nos sindicatos, onde então poderão lutar pela erradicação da segregação profissional, porém o que é visto é uma baixa participação de mulheres nos órgãos de direção dessas organizações sindicais⁴⁵.

Por fim, é imprescindível trazer o argumento de que a legislação referente ao trabalho da mulher por muito tempo as retirou dos postos de trabalho em decorrência do alto número de restrições ao labor feminino em determinados locais e horários. Essas restrições apenas serão examinadas de forma mais profunda no capítulo acerca da normatização da OIT sobre o trabalho da mulher, visto que no momento cabe entender o caráter prejudicial ou não dessas medidas.

Não resta dúvida que exista restrições que de fato tornam a contratação da mão de obra feminina menos atrativa e mais onerosa ao empregador, e inclusive ferem o princípio da isonomia ao diferenciar direitos trabalhistas entre gêneros. Porém o que será discutido nas páginas subsequentes diz respeito a uma necessidade de tratamento diferenciado direcionado a mulher não apenas por conta do seu sexo, mas também pela circunstância de gravidez e amamentação em que se encontra, subvertendo assim a lógica de que tal proteção poderia ferir a igualdade, sem esquecer que essa tutela também parte do histórico de exclusão da mulher no mercado de trabalho, visando corrigir distorções passadas.

Dentre as justificativas biológicas para tutelar de forma diferenciada o labor da mulher, é possível citar tanto a preservação do seu papel de mãe, reprodutora, como a sua distinta formação física⁴⁶.

A diferenciação das normas destinadas ao labor feminino, se feitas em razão da constituição física, ou seja, do aspecto corporal da mulher, representa um grande equívoco, visto que presume a inferioridade de um gênero em detrimento de outro, e deixa de observar a enorme variabilidade da espécie humana.

⁴⁵BARROS. Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 235.

⁴⁶LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cad. Pagu**. Campinas, n. 26, jan/jun 2006, p. 418. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 1 nov. 2017.

Porém se essa diferenciação de tutela se refere a característica específica da mulher de ser o ente reprodutor da relação, tais normas, como será reiterado no trabalho em questão, não deverão ser enxergadas como obstáculos ao labor feminino, mas sim como instrumentos de proteção.

Cristiane Lopes⁴⁷ entende que "[...] a circunstância de origem biológica que justifica realmente a edição de normas 'sexuadas' de proteção ao trabalho é aquela relacionada com a maternidade. A mulher necessita de garantias para poder exercê-la".

É nessa problemática que o trabalho em questão ganha relevância, e busca entender, diante da recente reforma trabalhista aprovada, a tutela ao labor feminino como efetivação ao direito a saúde da gestante e do feto, e a concretização da qualidade de vida pleiteada pelo meio ambiente do trabalho, e não como mecanismos de restrições a inserção da mulher no meio profissional.

O ingresso feminino no âmbito laboral passou por uma desconstrução do papel da mulher na sociedade. Porém se por um lado a figura feminina na sociedade se alterou, por outro, a sua função fisiológica de reprodução manteve a mesma, sendo assim gera-se uma dicotomia: a proteção ao labor da mulher, entendendo sua condição de mãe e a conseqüente discriminação a contratação que essa circunstância gera⁴⁸.

Afirmar que restrições ao labor feminino são, em verdade, excesso de tutela, e impedem a contratação da mulher é um discurso perigoso e que afeta todo o panorama de direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado⁴⁹, previsto na Constituição Federal, visto que esse conceito abarca também o meio ambiente do trabalho, tema este que será examinado mais para a frente.

Não se pode deixar de atentar para o fato de que, na maioria das vezes, tais normas restritivas do labor da mulher, que tinham como pretexto a sua proteção, verdadeiramente buscavam a manutenção da estrutura da família patriarcal, afastando as mulheres do espaço público e profissional, e concentrando os seus

⁴⁷LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cad. Pagu**. Campinas, n. 26, jan/jun 2006, p. 420. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 1 nov. 2017.

⁴⁸BARROS. Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 39.

⁴⁹Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

afazeres dentro do lar⁵⁰.

Diante dos fatores narrados, conclui-se então que o que mais afasta o sexo feminino do mercado de trabalho não são características físicas ou mentais, e sim circunstâncias de origem sociais e políticas⁵¹.

Nesse sentido prevê Alice Monteiro de Barros⁵²:

A intensidade desses fatores varia de acordo com o nível de desenvolvimento do país, mas não deixam de traduzir um traço em comum em todos eles. Ações positivas são recomendadas em todos os segmentos, a fim de que as mulheres, em flagrante desigualdade de fato, tenham oportunidade de corrigir esse desequilíbrio, tornando dinâmico o princípio da isonomia.

Desconstruir esse ideal de submissão e inferioridade da mulher no âmbito laboral é obrigação social, que deve ser expandido pelas escolas, universidades e no próprio ambiente privado de cada grupo familiar, a fim de que as mulheres continuem se inserindo cada vez mais no mercado de trabalho.

2.2.2 Fatores que impulsionaram a mulher ao mercado de trabalho

É indispensável posicionar-se na história a fim de entender o momento em que a mulher passou a trabalhar fora de suas residências. Com a destinação dos homens para a Segunda Guerra Mundial, o espaço ficou livre para a que a mulher iniciasse sua fixação no labor em setores terciários, devido a sua expansão⁵³.

Como à mulher sempre restou afazeres do lar, o progresso técnico e a consequente fabricação de aparelhos domésticos conseguiu diminuir o trabalho da mesma em casa, e abriu espaço para que ela se dedicasse a atividades fora desse ambiente⁵⁴.

Já foi posto a relação inversa entre a quantidade de filhos e a participação da mulher no mercado de trabalho. Dessa forma, funciona como fato estimulador as maiores informações acerca do controle de natalidade, permitindo à mulher que deixe suas

⁵⁰LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 26, jan/jun 2006, p. 411. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 1 nov. 2017.

⁵¹BARROS. Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 235.

⁵²*Ibidem*, loc. cit.

⁵³*Ibidem*, p. 203.

⁵⁴*Ibidem*, p. 204.

residências para laborar fora⁵⁵.

Inevitável tratar de controle de natalidade sem mencionar a revolução promovida para a criação da pílula anticoncepcional, que aparece aqui como grande contribuinte do controle da mulher do seu próprio corpo, decidindo se o momento era de cuidar da família ou do seu labor.

Um nome importante nesse movimento foi Margareth Sanger, enfermeira e ativista do direito das mulheres nos Estados Unidos, que entendia que o sexo feminino jamais alcançaria direitos iguais enquanto não se libertassem sexualmente.⁵⁶

Margareth convenceu Katherine McCormick, uma rica feminista, a financiar a pesquisa do biólogo Gregory Pincus, resultando no medicamento denominado Enovid, cujo efeito colateral seria a suspensão temporária da fertilidade⁵⁷.

Isso foi o ponto de partida para um controle da mulher, não só do seu corpo em si, mas também da sua tomada de decisões sobre o ciclo da sua vida, podendo escolher o melhor momento para gerar um filho, sem que isso acarrete em surpresas nos seus planos profissionais.

A partir do momento em que há um aumento do grau de instrução e de formação profissional feminina, a conquista de um emprego aumenta consideravelmente, independente do seu estado civil, uma vez que a educação é fator determinante para o ingresso no mercado de trabalho⁵⁸.

Sobre essa educação, é mister analisar seus desdobramentos tanto do ponto de vista acadêmico, como do ponto de vista social. A verdade é que por muito tempo o ensino educacional funcionou como instrumento de manutenção dos valores da sociedade, como bem expõe Alice Monteiro de Barros:

A educação desencoraja as mulheres à aquisição de maior de nível de escolaridade, inculcando em sua personalidade uma falsa noção de feminilidade e preconizando que a vida profissional deverá permanecer em um plano secundário, a fim de permitir-lhes maior disponibilidade para as atividades familiares e domésticas, com fundamento em presumíveis características da natureza humana, segundo concepções masculinas, sem qualquer respaldo científico e que não mais se justificam na sociedade contemporânea⁵⁹.

⁵⁵BARROS. Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 205.

⁵⁶CARTA CAPITAL. **O nascimento da pílula**. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/o-nascimento-da-pilula>>. Acesso em: 02 mai. 2018.

⁵⁷*Ibidem*.

⁵⁸BARROS. Alice Monteiro de. *Op. cit.*, 1995, p. 205.

⁵⁹*Ibidem*, p. 206.

Fica perceptível uma contradição, já que a própria educação, que deveria estimular, estaria assumindo o papel de afastar a mulher das oportunidades de ensino e aumento dos níveis de instrução.

Com a evolução do pensamento social, esses papéis pré-determinados a cada gênero vão se reorganizando, e vai se fazendo imprescindível a construção de uma nova imagem da mulher, em que há uma presença significativa do labor fora do ambiente doméstico⁶⁰.

É principalmente com a Constituição Brasileira de 1988 que esses papéis predeterminados vão começando a se alterar, visto que a Lei Maior deixa de legitimar em seu texto a organização patriarcal existente até o momento, e passa a prever uma igualdade de direitos e deveres, principalmente no âmbito familiar.⁶¹

Para a concretização dessa mudança de paradigma, é necessária uma mudança de mentalidade da sociedade, principalmente da própria mulher frente ela mesma, para que perceba os caminhos que podem perseguir e conquistar⁶².

Conforme o tempo vai passando, e novas mulheres vão nascendo, as lutas travadas e as conquistas alcançadas vão sendo esquecidas e se perdendo nas gerações. As mulheres de hoje, em regra, entendem que a luta feminista já é superada, de modo que faltam a elas - e a sociedade como um todo - a consciência da importância dos avanços sociais, e do fato de que deixá-los cair em esquecimento culminará em riscos a sua proteção⁶³.

O feminismo, enquanto movimento, busca conferir novo sentido a identidade de sexo, partindo da premissa de que o indivíduo, tanto o homem quanto a mulher, não precisa se moldar a sistemas hierarquizados. Trata-se de uma busca pela superação das formas de organização tradicionais impregnadas de disparidades e autoritarismo⁶⁴.

Importante dizer que não há uma unificação no movimento, que se expressa em

⁶⁰BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 208.

⁶¹LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 26, jan/jun 2006, p. 407. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 1 nov. 2017.

⁶²BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, 1995, p. 208.

⁶³LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. *Op. cit.*, 2006, p. 407.

⁶⁴ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é Feminismo**. São Paulo: Brasiliense, 1991, p. 08-09.

múltiplas frentes, expondo as vivências próprias de cada mulher, de acordo com a realidade em que vivem, e as lutas que travam em seus cotidianos⁶⁵.

O ideal feminista apresentado no ponto 2.1.2, embora tenha começado de forma tímida, hoje se materializa em diversas correntes. Isso porque, em que pese todas as manifestações culminem no movimento feminista e anseio pela igualdade entre os sexos, existem variadas vertentes, cada uma refletindo as reivindicações de mulheres que encaram diferentes desvalorizações em distintas esferas da vida.

De início, pode-se trazer o feminismo liberal que entende a mulher como ser capaz de tomar suas próprias decisões, ou seja, é uma corrente pautada na liberdade de escolha. Para as integrantes dessa vertente, a origem das desigualdades está no tratamento que a sociedade e o próprio ordenamento jurídico confere às mulheres⁶⁶.

Linha diversa é o feminismo interseccional, que entende que mulheres sofrem espécies de opressões distintas, a depender do seu gênero, raça, classe ou sexualidade. Sendo assim, não seria o sistema patriarcal o único elemento propulsor da desigualdade, mas todas as outras variáveis citadas⁶⁷.

Por último, há de citar o feminismo radical, que entende que a mulher sofre em sociedade desde o seu nascimento, apenas por ser mulher. Segundo essa corrente, o sistema de gênero é a causa da desigualdade, gerada por uma opressão de homens contra mulheres. Tudo isso devido aos aparelhos produtivos e capacidade de reprodução do sexo feminino⁶⁸.

Contudo, para além de tratar do feminismo como movimento social, para o bom entendimento do presente trabalho, é fundamental perceber a sua infiltração na seara jurídica. De fato, a sua inserção nesse âmbito sofre mais intimidação, visto ser um campo elitista, com o afã de expressar um pensamento neutro.

Porém a incorporação do feminismo ao ambiente jurídico vem ganhando espaço gradualmente, buscando não apenas produção teórica e difusão de ideias, mas

⁶⁵ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é Feminismo**. São Paulo: Brasiliense, 1991, p. 09.

⁶⁶BIBLIOTECA FEMINISTA. **Feminismo liberal e libertário**. Disponível em: <<https://abibliotecafeminista.wordpress.com/vertentes/feminismo-liberal-e-libertario/>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

⁶⁷*Idem*. **Feminismo interseccional**. Disponível em: <<https://abibliotecafeminista.wordpress.com/vertentes/feminismo-interseccional/>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

⁶⁸*Idem*. **Feminismo radical**. Disponível em: <<https://abibliotecafeminista.wordpress.com/vertentes/feminismo-radical/>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

também uma concretização no campo prático, baseando-se em estratégias políticas feministas, e retirando resquícios androcêntricos e patriarcais na construção do direito, para a efetivação da igualdade entre gêneros⁶⁹.

Ao passo em que esse pensamento vai mudando, vai havendo uma influência na educação em sentido estrito, pois se observará a atuação de uma geração anterior sobre a outra geração que virá, fortalecendo essa mudança de ideologia acerca do papel da mulher. Assim, a mulher vai se percebendo como capaz, elevando a sua autoestima e se dando conta dos inúmeros papéis que pode ocupar na sociedade do ponto de vista laboral⁷⁰.

Para que se possa continuar a análise dos fatores que impulsionaram a mulher em direção ao mercado de trabalho é preciso voltar na história a fim de resgatar o início do debate de gênero no âmbito das relações trabalhistas. Falar sobre sobreposição masculina no universo do trabalho estimula a discussão, dá voz ao sexo feminino, e faz abrir os olhos da sociedade sobre o tema.

Curioso é o fato de que tanto nas categorias sindicais como na academia, as reflexões teóricas e o debate acerca do labor feminino, incluindo suas condições e reivindicações, se iniciam dentro de um mesmo lapso de tempo⁷¹.

O 1º Congresso da Mulher Metalúrgica acontece no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, no ano de 1979, sendo seguido por outros congressos (Congresso das Metalúrgicas de São Paulo, congresso de categorias têxteis, químicas, etc.) cujo foco era trazer à tona a situação em que se encontrava o trabalho da mulher, vide a desigualdade de salários, a sua opressão nas fábricas, e a ausência de creches disponíveis⁷².

Três anos depois, em 1982, é publicado pela academia o artigo "Operárias: sindicalização e reivindicações". Este trabalho objetivou examinar o elo entre o crescimento do trabalho remunerado da mulher e o desenvolvimento da sindicalização

⁶⁹SILVA, Salete Maria Da. Feminismo jurídico: uma introdução. **Cadernos de gênero e diversidade**, UFBA, v. 4, n. 1, p. 92, jan./mar. 2018. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/25806/15668>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

⁷⁰BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 208 e 209.

⁷¹ESMERALDO, Gema. Movimento Feminista: Conquistas e Desafios. In: SALES, Celecina de Maria; DO AMARAL, Célia; ESMERALDO, Gema. (Orgs). **Feminismo: memória e história**. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2000, p. 43.

⁷²*Ibidem*, p. 44.

feminina⁷³.

Mais tarde, em 1986, foi criada, dentro da CUT, a Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora, porém até a sua criação, houve 3 passos⁷⁴:

O primeiro constituiu um processo de conquista do espaço para a organização das mulheres na CUT, onde a temática das relações de gênero tornou-se um dos temas sindicais. É um período que se inicia no final dos anos de 1970, com a realização de congressos e encontros sobre a mulher trabalhadora, em diversos sindicatos, amplia-se com a criação da CCMT e culmina com a realização do 1º Encontro Nacional sobre a questão da Mulher Trabalhadora, em 1988.

O segundo momento constituiu-se na ampliação desse espaço dentro da CUT. Visa apoiar a criação das Comissões Estaduais da Mulher Trabalhadora nas CUTs estaduais e de Secretarias da Mulher no interior dos sindicatos. Preocupa-se em garantir articulações com os movimentos feministas e da academia, com os partidos políticos, para dar visibilidade à Comissão e para fortalecer as lutas comuns.

O terceiro momento consiste na consolidação desse espaço conquistado e ampliado, que se inicia com a discussão de uma política de ações afirmativas introduzida com o debate da cota mínima de participação das mulheres nas direções sindicais.

Dessa forma fica nítido como a luta feminista contribuiu para romper com o ideal de aceitação ao modelo trabalhista designado a mulher, foi determinante para a construção do novo olhar sobre ela, e direcionou a atenção às normatizações sobre o trabalho feminino, até pouco tempo, desvalorizado.

Entretanto, em que pese as mulheres venham conseguindo, depois de muita luta, se inserir no mercado de trabalho, ainda há de se conviver com contradições. De fato, o gênero feminino vem aumentando seu grau de instrução e dessa forma se situando em atividades profissionais, porém, quando observamos o labor em que elas estão inseridas, o que se constata é o trabalho na informalidade, na precariedade, e com baixos salários, exploração, sem falar nos casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho⁷⁵.

Sendo assim, é preciso uma atenção dos parlamentares a condição de trabalho desempenhada pelas mulheres até então, de forma que possam suprir as demandas apresentadas. O direcionamento do olhar político para esses casos contribuirão para

⁷³ESMERALDO, Gema. Movimento Feminista: Conquistas e Desafios. In: SALES, Celecina de Maria; DO AMARAL, Célia; ESMERALDO, Gema. (Orgs). **Feminismo: memória e história**. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2000, p. 44

⁷⁴DELGADO, Ma. Berenice G. apud ESMERALDO, Gema. Movimento Feminista: Conquistas e Desafios. In: SALES, Celecina de Maria; DO AMARAL, Célia; ESMERALDO, Gema. (Orgs.). **Feminismo: memória e história**. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2000, p. 47.

⁷⁵DULTRA, Eneida Vinhaes. Trabalho e Proteção Social. In: DULTRA, Eneida Vinhaes; FLEISCHER, Soraya. (Orgs.). **Como parlamentares pensam os direitos das mulheres?** Pesquisa na legislatura 2007-2010 do Congresso Nacional. Brasília: Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 2009, p. 61.

impedir que se martirize a dignidade das mulheres em prol de anseios supérfluos capitalistas⁷⁶.

Em suma, não há como negar que espaços antes ocupados apenas por homens, hoje tem suas portas abertas também às mulheres. Isso ocorre tanto por conta dos graus de escolaridade, como pelas possibilidades de trabalho coletivo e cooperativismo. Apesar desses passos lentos, ainda não se pode falar em igualdade propriamente dita. Há ainda muito que se fazer para a efetivação da tutela do labor em relação ao gênero feminino⁷⁷.

Como forma de comprovar que o processo de ascensão das mulheres ao mercado de trabalho ainda não resta pacificado, e com a finalidade de demonstrar o desequilíbrio manifesto entre as relações laborais de gênero é que o ponto seguinte trará dados relativos ao tema.

2.3 O TRABALHO FEMININO NA CONTEMPORANEIDADE

Após um olhar aprofundando acerca do feminismo, desde o seu surgimento como atitudes esparsas até a sua institucionalização, consagrando-se em verdadeiro movimento político, é preciso notar que esse processo ainda não terminou.

Embora se observe que em determinados períodos as produções referentes a igualdade entre sexos tenham atenuado, elas jamais poderão ser estanques, visto que ainda há muito a se combater.

Tendo em mente a consolidação do feminismo, e o entendimento coletivo de que essa é uma luta que precisa ser perpetuada é que se pretende seguir a discussão proposta no presente trabalho, observando as disparidades entre homens e mulheres no labor contemporâneo, sem perder de vista que as desigualdades presentes refletem toda uma submissão histórica.

É por isso, que tal capítulo se destinará a apresentar dados referentes a situação do trabalho feminino na contemporaneidade, como forma de alerta as disparidades ainda

⁷⁶DULTRA, Eneida Vinhaes. Trabalho e Proteção Social. In: DULTRA, Eneida Vinhaes; FLEISCHER, Soraya. (Orgs.). **Como parlamentares pensam os direitos das mulheres?** Pesquisa na legislatura 2007-2010 do Congresso Nacional. Brasília: Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 2009, p. 62.

⁷⁷*Ibidem*, p. 70.

existentes, mesmo após longa trajetória de manifestações. É com base nas estatísticas aqui colacionadas que se pretende alcançar um olhar crítico da comunidade relativo a como se apresenta a mulher trabalhadora no Brasil hoje.

O primeiro fator que merece atenção é a disparidade na participação no mercado de trabalho entre os sexos. Em 2017, a taxa de mulheres laborando correspondia a 56%, enquanto que 78,2% da população masculina ocupava os postos de trabalho.⁷⁸ Esses números servem como prova da dificuldade que tem as mulheres de acessarem o mercado de trabalho.

Caso esse quadro fosse revertido, reduzindo em ao menos 25% a diferença na participação na esfera laboral até meados de 2050, o impacto dessa mudança seria diretamente refletido no PIB. Estima-se um aumento em até R\$ 382 bilhões no Produto Interno Bruto do país, decorrente de tal alteração⁷⁹.

Em relatório da OIT, datado em 2018, restou exposto que a taxa global de participação das mulheres estacionou em 48,5%, representando 26,5 pontos percentuais abaixo do quantificado pelos homens. Inclusive, analisando a porcentagem de desemprego mundial, as mulheres têm taxa referente a 0,8 ponto percentual superior aos homens⁸⁰.

Superando a análise acerca da discrepância de atuação entre os sexos no ambiente de trabalho, é preciso observar a diferença das condições em que labora a mulher, uma vez que consegue seu espaço no mercado.

Em decorrência da dupla jornada imposta às mulheres, pouco tempo sobra para que elas se dediquem ao labor remunerado, alcançando sua independência. Esse fenômeno é mais marcante nos países em desenvolvimento, visto que enquanto nos emergentes o labor não remunerado diminuiu na última década, os países que se encontram em desenvolvimento têm as mulheres representando 42% do labor não remunerado em 2018, contra um percentual de apenas 20% no tocante aos homens.⁸¹

Além disso, uma vez inserida no âmbito profissional, a mulher não tende a ocupar os

⁷⁸OIT. **Tendências para mulheres no mercado de trabalho 2017**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558360/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 abr. 2018.

⁷⁹*Ibidem*.

⁸⁰ONU. **OIT: participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>>. Acesso em 10 abr. 2018.

⁸¹*Ibidem*.

mesmos cargos que os homens. Atuam as mulheres preponderantemente em cargos públicos e trabalhos domésticos, enquanto os homens dominam os setores de iniciativa privada⁸².

Pesquisa feita no ano de 2011 aponta que 94,8% dos serviços domésticos são desempenhados pelas mulheres, contra apenas 5,2% pelos homens. Em relação a cargos públicos, as mulheres ocupam 64,1% contra 35,9% dos homens. Em contrapartida, em atividades industriais, comerciais ou em serviços prestados a empresas o que se vê é uma dominação masculina. A principal disparidade se encontra no ramo da construção, onde 93% da área é operada por homens⁸³.

Outro fator que afeta a participação feminina no mercado de trabalho é o cuidado com sua prole, função que a sociedade impõe como papel apenas deste sexo, diminuindo o tempo disponível para que essa se dedique ao labor remunerado.

Em pesquisa divulgada pelo IBGE correspondente ao ano de 2012, constatou-se que quando os filhos frequentem creches, a ocupação da mulher em ambientes de trabalho sobe consideravelmente. Informa-se o percentual de 72,9% de mães laborando quando todos os seus filhos estão na creche, contra um total de 42,6% quando seus filhos necessitam da sua presença em casa durante todo o dia⁸⁴.

A exposição desse fator objetiva não só uma análise teórica, mas o estímulo a adoção de medidas práticas, que permitam uma divisão entre homens e mulheres sobre o cuidado das suas crianças, bem como a instituição de políticas públicas no tocante a implantação de creches que possibilitem a destinação das mulheres ao mercado de trabalho.

Sendo assim, a exposição de todos esses dados serve como evidência de uma sociedade que tende a tratar de forma distinta homens e mulheres, proporcionando desigualdades em diversas esferas do seu dia-a-dia, primordialmente em seus aspectos laborais.

A partir da análise das estatísticas postas, se torna imprescindível examinar como a legislação brasileira trata dessas desiguais, e quais medidas adotam para dirimir

⁸²BRASIL. Câmara dos Deputados. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade?** Disponível em: http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade. Acesso em 10 abr. 2018.

⁸³*Ibidem*.

⁸⁴*Ibidem*.

essa situação.

3 O TRABALHO FEMININO NA CLT: UMA ANÁLISE DA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL ATÉ 2017

Como visto no capítulo anterior, o caminho percorrido pelo sexo feminino para se inserir na vida pública, e adentrar nos postos de trabalho de forma ao menos semelhante ao já conquistado pelos homens, foi extremamente pautado no esforço, sacrifício, e duras críticas da sociedade.

Seu labor era visto como inferior e menos qualificado, e conseqüentemente sobrava a elas os menores salários, o que resultava em uma verdadeira desproteção sobre a prestação de seus serviços.

As poucas leis existentes que se encarregavam por regular o trabalho feminino, mais afastavam a mulher do mercado de trabalho do que propriamente estimulava a sua inserção.

É no cenário da Era Vargas, baseado em um populismo focado em tutelar os trabalhadores, que é visualizado uma preocupação maior com as questões sociais de quem frequenta os ambientes de trabalho.

O Estado Novo é marcado pela Consolidação das Leis do Trabalho, que é posta em 1943, com o objetivo de zelar pelos obreiros do país, regulamentar suas funções, e proteger suas condições de trabalho.

Apesar de ter em mente que tal diploma trabalhista se fez presente em meio à uma Constituição ditatorial, qual seja a "Polaca", a discussão não se estenderá sobre as justificativas da propositura da CLT, e seus reais anseios a serem alcançados com a mesma, mas sim entender em que ela contribuiu para a regulamentação dos direitos trabalhistas da mulher, visto que este documento representa um impulso para o direcionamento dos olhares para o trabalhador. Nesse sentido põe Léa Elisa⁸⁵:

O que se salienta com essa nova ideologia é a guinada por ela imposta no campo legislativo. Ou seja, será a gênese de uma legislação de proteção ao trabalhador. Abandona-se o modelo liberal e adota-se a ideia de que o Estado, desempenhando um papel fundamental, deve intervir nas relações de trabalho como forma de promover a igualdade.

Apesar da CLT trazer maior segurança aos trabalhadores do Brasil, não se pode

⁸⁵CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do Direito do Trabalho da Mulher**: aspectos históricos-sociológicos do início da república ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000, p. 40.

associar esse momento à uma inovação, visto que o que houve foi apenas a compilação de textos já existentes referentes ao direito do trabalho, e não a edição de novas normas⁸⁶.

Restringindo a análise no que concerne o foco desta pesquisa, o Capítulo III do Título III da CLT é destinado ao trabalho feminino, sendo intitulado "Da proteção do trabalho da mulher", dispondo sobre duração e condições do trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho e proteção à maternidade.

Cada um desses tópicos será examinado à diante, fazendo comparação a como o tema é posto quando se trata da regulamentação sobre o sexo masculino, criticando, quando pertinente, os reais motivos de se restringir o labor da mulher em determinadas circunstâncias, e atentando, acima de tudo, para o pretendido tratamento isonômico a ambos os gêneros.

3.1 CONSOLIDAÇÃO DO TRABALHO FEMININO E SUA TUTELA

É relevante dizer que a produção normativa acerca do labor da mulher não se dá de forma desenfreada, mas sim gradualmente, passando por três etapas. O primeiro momento é chamado de fundacional, e foca na proteção a mulher, principalmente no que se refere a sua função de reprodução, ou seja, ao seu papel de ser mãe. O segundo momento, marcante na década de 50, se volta para estimular um equilíbrio entre as oportunidades oferecidas a ambos os gêneros. Por fim, a partir dos anos 80, inaugurada a terceira fase, haverá uma busca pela conciliação entre o trabalho e as demandas familiares⁸⁷.

Ainda sobre essa produção normativa, é certo que existe, hoje, muito material disciplinando o labor da mulher, a sua garantia ao emprego, bem como medidas que assegurem o seu trabalho em patamar isonômico ao dos homens. A fim de conhecer essas normas, será feito um estudo primeiramente sobre a contribuição legislativa da

⁸⁶CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do Direito do Trabalho da Mulher**: aspectos históricos-sociológicos do início da república ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000, p. 41.

⁸⁷ALMEIDA, Camila. Painel: Mulheres no mundo do trabalho no contexto atual. **Seminário desafios para a autonomia econômica das mulheres na contemporaneidade**. Secretaria de políticas para as mulheres. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/seminario/apresentac_a_o-spm-novembro-2013-camila-oit.pdf>. Acesso em: 26 out. 2017. p.14.

OIT sobre o tema, numa perspectiva internacional, e como essas ideias influenciaram as normas do ordenamento jurídico brasileiro.

3.1.1 As Convenções e protocolos da OIT sobre o tema

Em face dos enfrentamentos sofridos pelo sexo feminino para se firmar no mercado de trabalho, o trabalho da mulher foi um dos primeiros assuntos a configurar objeto de regulamentação específica da OIT - Organização Internacional do Trabalho.

A OIT foi criada no ano de 1919, em decorrência do Tratado de Versalhes, que pôs fim a Primeira Guerra Mundial. Tal organização surge com o objetivo de promover tanto a justiça social como condição para a paz universal, como o reconhecimento internacional dos direitos humanos e trabalhistas.⁸⁸

Como já foi posto, desde a Revolução Industrial e a briga pela propriedade privada que culmina na crescente exploração do trabalho, é visto as más condições de labor. Se para os homens esse trabalho em situações precárias já era observado, para as mulheres, que eram vistas como uma força mais fácil de serem exploradas, configurando uma mão de obra barata, as condições de labor eram praticamente subumanas.

Diante disso, a OIT, com base em suas premissas humanitárias, políticas e econômicas, passa a se preocupar também com a condição laboral específica do sexo feminino.

Haja vista que ainda muito será falado sobre as condições ideais de labor - especificamente em relação as mulheres -, a sua relação direta com a saúde do obreiro, e a busca pela qualidade de vida no ambiente de trabalho, faz-se imprescindível trazer o conceito de trabalho decente inaugurado em 1999 pela OIT.

Considera-se trabalho decente aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna⁸⁹.

⁸⁸ALMEIDA, Camila. Painel: Mulheres no mundo do trabalho no contexto atual. **Seminário desafios para a autonomia econômica das mulheres na contemporaneidade**. Secretaria de políticas para as mulheres. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/seminario/apresentac_a_o-spm-novembro-2013-camila-oit.pdf>. Acesso em: 26 out. 2017. p. 4.

⁸⁹ *Ibidem*, p. 7.

Para a Organização, o tema da igualdade de gênero abarca três dimensões, quais sejam a de direitos humanos, visto que é pressuposto para configurar uma democracia, a de justiça social e diminuição da pobreza, uma vez que promoverá uma expansão de oportunidades objetivando a conquista do trabalho decente, e a de desenvolvimento social e econômico, pois estimula a participação das mulheres na atividade econômica⁹⁰.

Cabe então atentar para a resolução de 2009⁹¹ da OIT acerca da igualdade de gênero:

A igualdade de gênero é uma questão de justiça social e se funda no enfoque baseado nos direitos e na eficiência econômica. Quando todos os atores da sociedade podem participar, aumentam as possibilidades de se alcançar a justiça social e a eficiência econômica, assim como o crescimento econômico e o desenvolvimento.

Dois foram os enfoques dados as primeiras normas a respeito desse tema: a proteção das condições dignas de trabalho, a fim de assegurar a integridade física delas, sobretudo quando gestantes ou lactantes e garantir igualdade de direitos em relação ao sexo masculino⁹².

A normatização da OIT sobre o assunto tem início com as Convenções de nº 3 e 4. Ambas são documentos de caráter proibitivo, uma vez que tem o intuito de preservar o sexo feminino, com o objetivo de permitir a manutenção das mulheres no seu papel de mãe e esposa⁹³.

A Convenção nº 3⁹⁴ é redigida com o escopo de proteger a maternidade, no ano de 1919. A mesma foi ratificada pelo Brasil em março de 1934, e teve sua promulgação através do Decreto n. 423 de 1935. Foi, entretanto, denunciada pelo país em dezembro de 1962.⁹⁵

Enquanto vigeu, esse diploma se propôs a garantir a trabalhadora uma licença no período de 6 semanas antes e 6 semanas após o parto, bem como dois intervalos, sendo cada um de 30 minutos, para amamentação. Estava entre suas disposições

⁹⁰ALMEIDA, Camila. Painel: Mulheres no mundo do trabalho no contexto atual. **Seminário desafios para a autonomia econômica das mulheres na contemporaneidade**. Secretaria de políticas para as mulheres. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/seminario/apresentac_a_o-spm-novembro-2013-camila-oit.pdf>. Acesso em: 26 out. 2017. p. 10.

⁹¹*Ibidem*, p. 11.

⁹²BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p.33.

⁹³MAGALHÃES, Luana Elainy. O trabalho da mulher à luz da OIT. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14756>. Acesso em 1 nov. 2017.

⁹⁴OIT. **Convenção n. 03** sobre emprego das mulheres antes e depois do parto. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_003.html>. Acesso em: 26 out. 2017.

⁹⁵BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 34.

também a salvaguarda do direito da obreira de, no lapso temporal de seu afastamento, receber valores suficientes a manter sua vida e a do menor⁹⁶.

Essa convenção, contudo, tinha o seu âmbito de incidência restrito às trabalhadoras de estabelecimentos industriais e comerciais. É apenas com a Recomendação nº 12 da OIT⁹⁷, de 1921, que há um conselho para que estenda a regulamentação da licença também àquelas que laboram em empresas agrícolas⁹⁸.

Ocorre que, em 1948, essa Convenção nº 3 foi revista. Muitos países enviavam constantemente propostas de revisão a esse diploma, com sugestões. Dentre outros pedidos, eles almejavam uma flexibilização na divisão do período concedido de licença-maternidade, seja antes ou após o parto; estender a aplicação da convenção a outras trabalhadoras, além das referidas no texto normativo; e que a licença-maternidade fosse custeada por um sistema de seguro obrigatório ou por serviço público, e não pelo empregador⁹⁹.

Para que se procedesse a revisão foi necessário ouvir a Organização Mundial da Saúde (OMS), no que concerne às informações de caráter médico referente à tutela das gestantes.

Tal organização entendeu ser imprescindível adotar medidas especiais para a empregada gestante com o fito de proteger sua saúde, tanto física como mental, nesse período de gravidez e amamentação. O foco dessas medidas adotadas está em restringir o labor em condições que gerem a mulher cansaço demasiado ou riscos decorrentes da profissão, vide esforços físicos exagerados ou longos períodos de trabalho¹⁰⁰.

Além disso, a OMS propôs uma elasticidade maior para o período de licença-maternidade, sendo a duração facultativa. Entendeu pela elasticidade também dos horários referentes a amamentação, os quais poderiam chegar até 1 hora e meia por dia em caso do local destinado ao aleitamento for adequado e próximo ao trabalho, ou duas pausas de 2 horas cada, se for necessário que a mãe se retire do

⁹⁶BARROS. Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 40.

⁹⁷OIT. **Recomendação n.12** sobre proteção antes e depois do parto para empregadas agrícolas. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312350:NO>. Acesso em: 26 out. 2017.

⁹⁸BARROS. Alice Monteiro de. *Op cit.*, 1995, p. 40 e 41.

⁹⁹*Ibidem*, p. 42.

¹⁰⁰*Ibidem*, p. 43.

estabelecimento laboral para realizar a amamentação¹⁰¹.

Após toda essa análise de sugestões e propostas, em 1952, a Convenção de nº 3 foi revista pela de nº 103¹⁰² e ratificada pelo Brasil. Esse novo diploma, como almejavam os países, aumentou o âmbito de incidência de suas normas, para atingir também as empregadas de setores não industriais, agrícolas, domésticas, e aquelas que laboravam em domicílio.¹⁰³ Porém o Brasil a ratificou, excetuando a parte que aplicavam tal normatização à empregada rural e doméstica.

No que tange aos intervalos para amamentação, em que pese a nova Convenção tenha deixado a estipulação da duração para a legislação de cada país signatário decidir, foi posto que esses períodos seriam considerados como tempo de serviço, a fim de impedir que a volta ao ambiente laboral implique em desmame precoce¹⁰⁴.

Contemplada pelo mesmo caráter protetivo da Convenção nº 3, é editada a Convenção nº 4, também no ano de 1919, com o intuito de dispor sobre o trabalho noturno da mulher. Esse diploma, que foi ratificado pelo Brasil em 1934 e promulgado no ano seguinte, fixa os parâmetros do período noturno e permite a adaptação de tal conceito de acordo com as particularidades de cada país signatário¹⁰⁵.

Fica impedido o labor de mulheres durante a noite, qualquer que seja a sua idade, em estabelecimento público ou privado. Fica feita a ressalva apenas no que se refere a estabelecimentos em que só laborem membros da mesma família.¹⁰⁶ O ter de tal norma demonstra que a preocupação, em verdade, não é primordialmente com a saúde e segurança da mulher, mas sim com a sua moral e imagem perante a sociedade.

Além dessas duas convenções, determinantes para a proteção do labor feminino, é importante trazer para a pesquisa outros instrumentos internacionais também influenciados pelo escopo tutelar sobre insalubridade e condições penosas. São eles a recomendação nº 4 referente a intoxicação pelo chumbo; a convenção nº 13 acerca

¹⁰¹BARROS. Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 43

¹⁰²OIT. **Convenção n. 103** sobre proteção a maternidade. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>>. Acesso em: 26 out. 2017

¹⁰³BARROS. Alice Monteiro de. *Op cit.*, p. 44.

¹⁰⁴*ibidem*, p. 45.

¹⁰⁵MAGALHÃES, Luana Elainy. O trabalho da mulher à luz da OIT. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14756>. Acesso em 1 nov. 2017.

¹⁰⁶*ibidem*.

do emprego de cerusita na pintura; a convenção nº 136 sobre os riscos de intoxicação pelo benzeno, primordialmente em relação à grávidas e lactantes¹⁰⁷.

Como já salientado, esses instrumentos tem o condão de restringir o labor feminino em determinadas circunstâncias, conforme a sua natureza proibitiva. Entretanto o que precisa ser destacado são as justificativas utilizadas para afastar a mulher de determinados ambientes laborais.

São de três ordens os argumentos utilizados para legitimar tais normas, quais sejam fisiológicos ou de eugenia, biológicos e morais.¹⁰⁸ Como muito já reiterado no presente trabalho, inferiorizar a capacidade física da mulher em detrimento da do homem é um pensamento superado, e por conta disso o traço biológico não deveria ser admitido como justificativa. Em relação ao aspecto moral, esse foi o mais marcante entrave na trajetória feminina de inserção aos espaços laborais, e embora ainda precise ser combatido, reflete uma mentalidade que já está em mudança.

Fica por fim o aspecto fisiológico e de eugenia, que reflete a circunstância particular da mulher de gerar vida, e conseqüentemente de continuar alimentando a espécie humana. Nesse sentido diz Alice Monteiro que:

As medidas destinadas a proteger as mulheres em decorrência de gravidez ou de parto, vinculadas a um contrato de trabalho, não constituem discriminação; seu fundamento reside na salvaguarda da saúde da mulher e das futuras gerações.¹⁰⁹

Uma vez tomado conhecimento do papel da OIT e sua intensa produção acerca da mulher no âmbito do direito do trabalho, resta necessário analisar o quanto esses documentos influenciaram na regulamentação do labor feminino no Brasil, quais direitos permanecem, quais foram suprimidos ao longo dos anos, de que forma o ordenamento jurídico brasileiro vem tutelando as mulheres no ambiente de trabalho, se os mecanismos utilizados tem sido eficiente para a proteção devida e se a reforma trabalhista aprimorou tais direitos ou deixou de tocar em áreas necessárias sobre esse tema.

¹⁰⁷BARROS. Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 35.

¹⁰⁸*Ibidem*, p. 36.

¹⁰⁹*Ibidem*, p. 39.

3.1.2 A proteção conferida ao trabalho feminino pelo ordenamento jurídico brasileiro

Como o cenário brasileiro que precede a Constituição Cidadã ainda enxergava a mulher como frágil e naturalmente dedicada aos afazeres do lar, em muito essas disposições da OIT influenciaram o direito trabalhista das mulheres no Brasil.

A CLT, em seus artigos 379 e 380, pregava restrições ao labor noturno da mulher. Havia a proibição também quanto o labor feminino nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular, bem como nos serviços perigosos e insalubres.¹¹⁰ Entretanto, a Lei 7.855¹¹¹, de outubro de 1989 revogou tais artigos do diploma trabalhista.

É inevitável notar e traçar o paralelo entre o ano da lei revogadora e um novo paradigma instalado com a Constituição de 1988. Nas palavras de Cristiane Lopes¹¹²:

Após a promulgação da Constituição de 1988 iniciou-se um processo de adaptação das regras jurídicas aos novos princípios: proibição de discriminação em relação a sexo (art. 3º, IV; art. 5º, I) e abolição da "chefia" da sociedade conjugal (art. 226, §5º: Os direitos e deveres referentes a sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher).

É inaugurado um novo olhar para a sociedade, onde homens e mulheres, ao menos na teoria, podem ocupar lugares iguais, amparados pela legislação. Passa então o direito do trabalho ser mais "promocional" em relação as mulheres e menos "protetivo", para possibilitar a elas o acesso a espaços laborais¹¹³.

Essa promoção, em muito se relaciona também com o fenômeno da flexibilização/desregulamentação do direito do trabalho em si. Motivada pelo desenvolvimento tecnológico, mudança na organização da produção, e pela busca ao combate ao desemprego, tal fenômeno se configura como um anseio por menores custos sociais. O que ocorre é uma desregulamentação normativa, mantendo apenas

¹¹⁰BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 71

¹¹¹BRASIL. **Lei 7.855, de 24 de outubro de 1989**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. DF, Brasília, 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm>. Acesso em: 28 mar. 2018.

¹¹²LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 26, jan/jun 2006, p. 426. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 1 nov. 2017.

¹¹³*Ibidem, loc. cit.*

garantias mínimas ao empregado¹¹⁴.

Então, quando não mais se viu necessário proteger a mulher da mesma maneira que se protegiam os menores, foi ocorrendo aos poucos essa desregulamentação das normas referentes ao labor delas, principalmente no que tange a locais e horários de trabalho, buscando efetivá-las no mercado profissional¹¹⁵.

Ainda de acordo com os ensinamentos de Cristiane Lopes "o direito promocional do trabalho da mulher surgiu quando as premissas que inspiraram a legislação anterior proibitiva foram afastadas e a mulher deixou de ser considerada um ser inferior que necessita da proteção do Estado"¹¹⁶.

Entretanto, como já bastante reiterado no presente trabalho, essa estratégia normativa visando a promoção deve ser feita com cautela, de forma que não comprometa a tutela da saúde da obreira e da sua prole, da forma que ocorre com o texto da reforma trabalhista, analisado mais adiante.

Firma-se então a ideia de que embora durante muito tempo o Brasil tenha se inspirado e dado espaço as normas de cunho protetor, no que tange aos espaços ocupados pela mulher do mercado de trabalho, no cenário pós 1988, devido a instalação de um novo paradigma familiar, em que se iguala homens e mulheres em direitos e atribuições, tais normas proibitivas vão cedendo espaço para proporcionar a ocupação feminina em ambientes de trabalho. Contudo, a redução da normatização tutelar deve observar os limites constitucionais e a dignidade da obreira, para que não resulte em uma possível precarização do direito laboral feminino.

O que se analisará em sequência, é justamente esse limite entre impulsionar o labor, sem deixar que se afete a segurança, a saúde e a dignidade do obreiro, atentando para a importância do bem estar do trabalhador, para o bom desenvolvimento das suas funções. Certamente este é um campo que faltou uma observação mais cuidadosa ao redigir o texto da reforma trabalhista.

¹¹⁴BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 68 e 69.

¹¹⁵*Ibidem*, p. 70.

¹¹⁶LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 26, jan/jun 2006, p. 426. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 1 nov. 2017.

3.2 O DIREITO FUNDAMENTAL À IGUALDADE E A QUESTÃO DE GÊNERO

Incabível tratar de gênero sem partir de uma análise acerca do princípio constitucional da igualdade, passando pelo seu surgimento, suas diferentes concepções - formal e substancial -, até desembocar em uma perspectiva ativa de promoção da isonomia para além do que prevê a legislação.

Por fim, será relevante entender o diploma trabalhista como terreno para a germinação de ações afirmativas dos direitos laborais da mulher, para que se possa adiante examinar as mudanças trazidas pela reforma, bem como seus pontos positivos ou negativos.

3.2.1 Conceito do direito fundamental à igualdade

A igualdade, enquanto princípio jurídico norteador da conduta em sociedade, é apresentada pela primeira vez através da *Bill of Rights* da Virgínia, em 1776, onde o 1º artigo diz que "todos os homens são por natureza igualmente livres e independentes e têm certos direitos inerentes, dos quais ao entrarem em sociedade não podem, por qualquer forma, privar ou desinvestir a sua posterioridade [...]"¹¹⁷.

Ainda no mesmo ano, a Declaração de Independência dos Estados Unidos da América determina que "todos os homens são criaturas iguais"¹¹⁸.

Em um terceiro momento, recebendo mais atenção a fim de se consolidar como viés a ser perseguido pelas sociedades, tal princípio é mencionado na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que prega em seu artigo 1º que "os homens nascem livres e iguais em direitos".¹¹⁹

No Brasil, a isonomia sempre se fez presente nas Cartas Magnas, a começar pela Constituição de 1824¹²⁰, inspirada pelos ideais liberais que previu que "a lei será igual

¹¹⁷MADRUGA, Sidney. **Discriminação Positiva:** ações afirmativas na realidade brasileira. Brasília: Brasília Jurídica, 2005, p. 29.

¹¹⁸*Ibidem*, p. 30.

¹¹⁹*Ibidem*, p. 29.

¹²⁰BRASIL. **Carta de Lei de 25 de março de 1824.** Constituição política do Império do Brasil. RJ, Rio de Janeiro, 25 de março de 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 9 abr. 2018.

para todos, quer proteja, quer castigue [...]”. A partir daí, ideias semelhantes vão sendo reafirmadas em cada uma das constituições brasileiras.

Traz, Celso Antônio Bandeira de Mello¹²¹, um conceito pertinente sobre a igualdade ao dizer que:

A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas um instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes.

Sendo assim, entende-se ser o objetivo do princípio da isonomia a vedação a disparidades entre sujeitos que vivem sob o mesmo ordenamento jurídico, e então merecem o mesmo tratamento.

Seria a o princípio da isonomia então verdadeiro postulado básico da democracia, ao impor que a todos devem ser conferidas as mesmas oportunidades¹²².

Ocorre que as manifestações mencionadas a respeito da igualdade, embora tenham por interesse vedar privilégios, não são suficientes para efetivar o referido princípio. Os textos constitucionais, ao longo dos anos, se limitaram a conferir uma perspectiva formal da isonomia, isto é, um direito meramente posto em lei, sem qualquer tipo de consonância com a realidade prática.

Destarte, importante tratar não apenas do aspecto formal da isonomia, mas principalmente do seu viés material, sendo aquele que busca compatibilizar o que diz a lei, com a situação vigente de desigualdade.

3.2.2 A igualdade formal e a igualdade substancial

Nas palavras de Carmem Lúcia, ao se questionar sobre ordenamentos jurídicos pós Segunda Guerra Mundial, em qual deles há a positivação do princípio da igualdade enquanto direito fundamental a resposta positiva será praticamente unânime. Entretanto tal estatística diminui em peso quando se busca averiguar em qual deles a

¹²¹MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3.ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 10.

¹²²CUNHA JR. Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 8.ed. Salvador: Juspodvim, 2014, p. 536.

isonomia é, de fato, promovida¹²³.

Tal realidade serviu para mostrar que não era suficiente a mera proibição da discriminação, mas sim a promoção de medidas e instrumentos que viessem a realmente tornar o princípio eficaz¹²⁴.

É nessa perspectiva que se faz necessária a distinção conceitual entre igualdade formal e igualdade material, não tendo essa dualidade importância meramente teórica, mas também prática, a fim de que as disparidades não sejam simples preocupações de lei, mas também atentem para a construção de políticas que venham a erradicá-las.

Dessa forma, quando se trata de igualdade formal há de se observar dois vieses: a igualdade na lei, e a igualdade perante a lei. O primeiro entende que a própria norma jurídica não pode trazer distinções, salvo as autorizadas pela Constituição, de forma que o destinatário aqui é o legislador. Já o segundo prega que a lei deverá ser aplicada igualmente a quem quer que seja, sendo então destinada ao aplicador do direito¹²⁵.

No tocante ao âmbito substancial do princípio da isonomia, este se reflete na "busca da igualdade de fato, da efetivação, da concretização dos postulados da igualdade perante a lei"¹²⁶.

Partindo da premissa de que a igualdade material preza pelo tratamento dos indivíduos levando em consideração as suas desigualdades inatas, perpetuadas historicamente, é que observa-se o relevo em distinguir as discriminações positivas daquelas negativas, sendo a primeira concretizada em verdadeiras ações afirmativas como artifício para se obter a igualdade substancial.

3.2.3 Discriminação positiva e negativa

Ao abarcar o sentido substancial da igualdade há uma mudança no mesmo, que deixa

¹²³ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de informação legislativa**, [S.L.], v. 33, n. 131, p. 284, jul./set. 1996. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/176462>>. Acesso em: 24 mar. 2018.

¹²⁴*Ibidem. loc. cit.*

¹²⁵CUNHA JR. Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 8.ed. Salvador: Juspodvim, 2014, p. 537

¹²⁶MADRUGA, Sidney. **Discriminação Positiva: ações afirmativas na realidade brasileira**. Brasília: Brasília Jurídica, 2005, p. 41.

de ser um conceito jurídico passivo, tornando-se um conceito jurídico ativo, ou seja, um termo que engloba medidas enérgicas para a atenuação de eventuais discriminações¹²⁷.

É pautado nessas medidas que surge a discriminação positiva, como provedora de uma igualação jurídica efetiva, através das chamadas ações afirmativas manifestadas em perspectiva social, política ou econômica, de competência tanto de órgãos públicos como privados¹²⁸.

Para uma análise dessa discriminação positiva é pertinente analisar os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil¹²⁹:

Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
[...]
III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
IV - promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Simple análise desses objetivos é bastante para perceber que além da previsão legislativa, a ordem jurídica brasileira demanda um agir pautado na busca pela promoção da igualdade¹³⁰.

Ocorre que muitas vezes esse agir demanda atitudes vistas a um primeiro olhar como prática discriminatória em si, quando na verdade não se estaria diante de uma discriminação negativa - aquela vedada pelo ordenamento -, mas sim de uma discriminação positiva, ou seja, aquela concretizada como artifício para se alcançar a igualdade material.

Por vezes se faz necessário, em decorrência de um processo histórico de exclusão, a adoção de medidas benéficas aos direitos das classes excluídas, e a concessão desses privilégios objetiva apenas igualar as oportunidades conferidas a tais minorias, àquelas alcançadas pelos grupos de poder.

Teria a discriminação positiva então dupla natureza, qual seja a reparatória, retificando

¹²⁷ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de informação legislativa**, [S.L.], v. 33, n. 131, p. 286, jul./set. 1996. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/176462>>. Acesso em: 24 mar. 2018.

¹²⁸*ibidem. loc. cit.*

¹²⁹BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

¹³⁰ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. *Op cit.* 1996, p. 289

disparidades sofridas no passado, e distributiva, repartindo o acesso aos espaços de forma igualitária¹³¹.

Desse modo é que poderá se entender o princípio da igualdade tanto como o dever de não discriminar, como a permissão para discriminar em busca da efetiva igualização¹³².

Uma vez trazidos esses conceitos iniciais é que o presente trabalho busca chamar a atenção para um âmbito específico de discriminação, qual seja a relacionada ao sexo. Dessa forma é que se pretende observar a CLT como espaço de implementação de ações afirmativas concernentes a melhores condições de labor da mulher, embora não seja isso que se observe com a alteração legislativa analisada em momento oportuno adiante.

3.2.4 O direito fundamental a não discriminação entre homens e mulheres na perspectiva laboral

É certo que o cerne deste trabalho é entender formas de aproximar cada vez mais o direito laboral da mulher do direito laboral do homem, sem deixar de aceitar que igualar, muitas vezes, passa por observar o longo período de desigualdade, repleto de obstáculos enfrentados para se equiparar a proteção conferida a ambos os sexos.

Talvez um dos temas mais relevantes a serem discutidos, não só pelos doutrinadores do Direito, mas pela sociedade, seja o conceito de igualdade, visto que seu significado varia a cada período histórico¹³³.

Falar de igualdade na Idade Antiga era falar de liberdade. Em que pese as diferenças observadas na vida social, no plano político se prezava pela isonomia, a fim de garantir a participação de todos no exercício do poder¹³⁴.

Chegando à Idade Média, pautada na religião e na tradição, o conceito de igualdade fica restrito ao plano divino, visto que ainda se justificava a escravidão e a submissão

¹³¹MADRUGA, Sidney. **Discriminação Positiva: ações afirmativas na realidade brasileira**. Brasília: Brasília Jurídica, 2005, p. 59.

¹³²*ibidem*, p. 50.

¹³³NOVAIS. Denise Pasello Valente. **Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade**. São Paulo: LTr, 2005, p. 23.

¹³⁴*ibidem*, p. 23.

da mulher frente ao homem¹³⁵.

É apenas no século XVIII com as Revoluções Liberais, que se consagra a igualdade formal. Fica definido legalmente que "todos os homens são iguais independentemente de sua origem social, gênero, idade".¹³⁶ Entretanto essa isonomia perante a lei, não acompanhava a desigualdade marcante da realidade, oriunda das posses e distinções de sexo. A igualdade, que em tese se destinava a todos, na verdade, abarcava apenas os nobres, burgueses proprietários e pequenos burgueses¹³⁷.

A Revolução Francesa inspirou as mulheres a se indignarem com sua situação de inferioridade, e em setembro de 1791 Olympe de Gouges propôs à Assembleia Nacional da França um projeto de Declaração dos Direitos da Mulher colocando como primeiro artigo que a mulher nasce livre e tem os mesmos direitos do homem. As distinções sociais só podem ser baseadas no interesse comum¹³⁸.

O aspecto formal da igualdade se torna insuficiente, principalmente com a chegada da Revolução Industrial, que destaca a crueldade das leis naturais do mercado, que acabam por fomentar a desigualdade. É aqui o início do pensamento que relaciona a isonomia à igualdade de chances e oportunidades¹³⁹.

Na visão de Denise Novais "o reconhecimento da heterogeneidade e da pluralidade nas tramas sociais, torna possível argumentar que homens e mulheres, a despeito de suas diferenças, são iguais em dignidade e merecem igualdade de tratamento e de oportunidades" ¹⁴⁰.

Constatando essa pluralidade, é importante firmar a ideia de que há sim diferenças entre os sexos, porém esse não é um argumento passível de legitimar a desigualdade.

Assim explica Denise Novais:

A diferença é uma realidade exposta pela natureza. Cada ser humano possui suas próprias características físicas e psicológicas, suas habilidades e aptidões. Mas diferença não significa desigualdade: as diferenças são biológicas ou culturais, e não implicam a superioridade de alguns em relação a outros. As desigualdades, ao contrário, são criações arbitrárias, que estabelecem uma relação de inferioridade de pessoas ou grupos em relação a outros.

¹³⁵NOVAIS. Denise Pasello Valente. **Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade**. São Paulo: LTr, 2005, p. 24.

¹³⁶*Ibidem, loc. cit.*

¹³⁷*Ibidem, p. 25.*

¹³⁸*Ibidem, p. 25-26.*

¹³⁹*Ibidem, p. 27.*

¹⁴⁰*Ibidem, p. 28.*

Ou seja, conclui-se que homens e mulheres são diferentes, mas não desiguais. Inclusive o próprio reconhecimento de diferenças entre eles é útil para garantir o status isonômico de tratamento, uma vez que por apresentarem disparidades entre si, é importante a adoção de medidas reparadoras do processo de desigualdades sofridas ao longo da história.

Essa tutela é reforçada, principalmente, no art. 373-A da CLT¹⁴¹, ao expor que:

- [...] ressalvadas as disposições destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, fica proibido:
- a) fazer referência ao sexo, à idade, à cor ou à situação familiar em anúncios de emprego, salvo quando a natureza da atividade assim o exigir;
 - b) recusar o emprego, promoção ou motivar a dispensa do empregado em razão do sexo, idade, cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida assim o exigir;
 - c) considerar o sexo, a idade, a cor ou a situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
 - d) exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
 - e) impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; e
 - f) proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Cabe a interpretação extensiva quando da análise do referido artigo, de modo que, exceto no que tange a circunstância da gravidez, tais garantias alcançam também os empregados do sexo masculino, uma vez que o objetivo é uma relação laboral sem discriminações de qualquer cunho.

Essas medidas visam instaurar um equilíbrio em uma relação que desde os primórdios é desnivelada, contudo, a reforma trabalhista, pautada em justificativas de modernização e progresso, em muito poderia ter contribuído adotando estratégias mais eficazes para a manutenção da mulher no mercado de trabalho, visto que ainda é muito comum a discriminação contra ela, até mesmo na fase de contratação, fazendo perguntas um tanto quando invasivas a respeito da sua vida íntima.

Após um entendimento sobre o contexto em que surge a CLT e seus objetivos, entrelaçado com a necessidade de perseguir a igualdade de tratamento entre ambos os sexos, passaremos a uma análise minuciosa sobre todo o capítulo destinado a proteção ao trabalho da mulher.

¹⁴¹BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Senado, 1943.

3.3 MÉTODOS E LOCAIS DE TRABALHO

Influenciada pelo Decreto n 21.417- A, o artigo 387 fazia restrição os locais de trabalho permitidos à mulher, ao vedar o trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular e nos serviços perigosos e insalubres, conforme um quadro anexo.

Entretanto, pouco durou tais proibições, uma vez que em 1989 a Lei n. 7.855 revogou esse artigo, corretamente, visto que tratava-se de uma circunstância que não há motivo plausível para diferenciar o trabalho do homem e da mulher, visto que tutelar a saúde é relevante em relação à ambos os sexos.

A única circunstância em que se justifica um zelo maior pela saúde feminina está na sua gravidez, visto que mulheres grávidas encontram-se em estado de fragilidade maior, necessitando ma maior precaução em relação ao seu labor.

Infelizmente, como será discutido no capítulo seguinte, a preocupação com a mulher enquanto gestante não foi alvo de preocupação perante a reforma, que trouxe inclusive alterações que prejudicaram o seu cuidado. A Medida Provisória 808¹⁴² de certa forma atenuou o impacto trazido pela reforma, contudo por sua curta vigência, ainda há muito o que se discutir adiante sobre a proteção da grávida no seu ambiente de trabalho.

É preciso entender que se laborar em local insalubre para alguém em condições normais já é considerado arriscado e desgastante, em muito essa condição se agrava quando se trata de mulher gestante ou lactante. Sobre esse agravamento das consequências, é substancial atentar para o que diz Alice Monteiro de Barros¹⁴³ sobre o estado da mulher nesse período:

[...] trata-se de um processo psicológico complexo, de intensa atividade emocional, que testa tanto as suas reservas físicas e psíquicas como sua aptidão para criar uma nova vida. Todo esse processo implica uma situação de stress, capaz de gerar transtornos físicos e alterações psiquiátricas [...] mesmo que se considere um fenômeno natural, nos primeiros dias do parto, a mulher perde cerca de 1/8 a 1/6 do peso que adquiriu durante a gestação, e os seus órgãos internos vão recuperando sua posição normal, sendo que as contrações do útero, em geral, provocam dores nas mulheres,

¹⁴²BRASIL. Medida Provisória n 808, de 14 de novembro de 2017. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 1 mai. 2018.

¹⁴³BARROS. Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 39.

principalmente nas que já tenham tido filhos.

Então, afirmar que restrições ao labor feminino são, em verdade, excesso de tutela, e impedem a contratação da mulher é um discurso perigoso e que afeta todo o panorama de direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, previsto na Constituição Federal, visto que esse conceito abarca também o meio ambiente do trabalho.

Outro artigo que merece destaque relativo ao tema é o artigo 390 da CLT¹⁴⁴. Ele traz regulamentação sobre o trabalho da mulher com peso:

Art. 390, CLT. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Esse artigo ainda sofre duras críticas, principalmente por não se adequar a realidade, pois muitas mulheres hoje trabalham com peso, principalmente no campo. O mais consciente seria excluir tal disposição do diploma trabalhista, e analisar cada caso concreto de acordo com critérios como condições pessoais da empregada, tempo consumido na atividade e condições do serviço em si¹⁴⁵.

Impossível tratar de métodos de trabalho concernentes a mulher sem fazer alusão ao direito à integridade moral. De fato o contrato de trabalho, por si só, já faz com que o empregado abra mão de parte da sua liberdade, ficando sob o poder diretivo do empregador, entretanto tal relação não pode ter o condão de macular a intimidade daquele que labora.

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros¹⁴⁶:

O contrato de trabalho não poderá constituir um "título legitimador de recortes no exercício dos direitos fundamentais" assegurados ao empregado como cidadão. Os direitos fundamentais não deverão ser afetados quando o empregado se insere no organismo empresarial, admitindo-se, apenas, que sejam modulados na medida imprescindível do correto desenvolvimento da atividade produtiva.

E, não há medida que mais afetava a integridade moral da empregada, senão a revista íntima. Um grande avanço nesse ponto foi a Lei 13. 271/16¹⁴⁷ que veio a proibir tal

¹⁴⁴BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Senado, 1943.

¹⁴⁵NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005, p. 82.

¹⁴⁶BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 507 e 508

¹⁴⁷BRASIL. **Lei 13.271, de 15 de abril de 2016**. Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Brasília, DF, 15 de abril de 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-

prática seja em empresas públicas, privadas ou em presídios, sob pena de multa no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), revertido a órgãos de proteção ao direito da mulher.

Tal texto normativo foi de suma importância para a salvaguarda da mulher, haja vista que desde sempre existe um ideal de legitimidade em violar a sua intimidade, como se fosse algo aceitável, quando na verdade só reforça o imaginário de submissão que vigora na sociedade.

Como transgressões masculinas sempre foram comuns ao universo feminino, muitas mulheres vítimas de revista íntima, muitas vezes nem se atentavam ao quão abusiva e constrangedora era essa prática. Por conta disso, tal vedação é instrumento essencial de amparo às mulheres que veem seus direitos a intimidade e integridade moral serem violados no ambiente de trabalho.

Mas não é apenas sobre métodos e locais de trabalho que a CLT se preocupou em conferir uma regulamentação especial ao labor feminino. A jornada de trabalho das mulheres também foi alvo de disciplina apartada no diploma trabalhista.

3.4 JORNADA E HORÁRIO NOTURNO

Antes de adentrar especificamente na análise dos artigos da CLT que dispõem sobre jornada de trabalho e horário noturno da mulher, é relevante a compreensão das razões pela qual o sexo feminino possui uma regulamentação do seu horário de labor diferenciada da dos homens.

Os obstáculos postos ao labor noturno da mulher tinham como objetivo não apenas a proteção da sua saúde, mas principalmente a guarda da sua moral, e para confirmar isso a exceção para permissão desse labor pela noite seria concretizada com a apresentação de atestado médico e de atestado de bons antecedentes¹⁴⁸

Além disso, tirar a mulher do ambiente laboral pela noite era visto como uma forma de possibilitar que nesse momento ela pudesse estar em casa, cuidando da sua família

2018/2016/lei/L13271.htm>. Acesso em: 1 mai. 2018.

¹⁴⁸NOVAIS. Denise Pasello Valente. **Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005, p. 78.

e realizando afazeres domésticos, como se esse fosse o seu dever precípua¹⁴⁹.

Nas palavras de Denise Novais "Isto evidencia a já comentada divisão sexista das atividades desempenhadas por homens e mulheres, uma vez que não havia explicações científicas aptas a fundamentar a restrição do trabalho noturno da mulher".

Nesse sentido, bem explica Margareth Rago¹⁵⁰:

O que salta aos olhos é a associação frequente entre a mulher no trabalho e a questão da moralidade social. No discurso de diversos setores sociais, destaca-se a ameaça à honra feminina representada pelo mundo do trabalho. Nas denúncias dos operários militantes, dos médicos higienistas, dos juristas, dos jornalistas, das feministas, a fábrica é descrita como "antro da perdição", "bordel" ou "lupanar", enquanto a trabalhadora é vista como uma figura totalmente passiva e indefesa. Essa visão está associada, direta ou indiretamente, à vontade de direcionar a mulher à esfera da vida privada. [...] Para muitos médicos e higienistas, o trabalho feminino fora do lar levaria à desagregação da família. De que modo as mulheres que passavam a trabalhar durante todo o dia, ou mesmo parcialmente, poderiam se preocupar com o marido, cuidar da casa e educar os filhos? O que seria de nossas crianças, futuros cidadãos da pátria, abandonados nos anos mais importantes de formação do seu caráter?

Pois bem, dito isso passa-se a analisar os artigos da CLT que refletiam a vontade de manter a figura feminina em seu lar, servindo a família.

Antes de serem revogados pela Lei n. 7.855, os artigos 379 e 380 da CLT vedavam o labor noturno feminino em estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou privados, no horário entre 22h e 5h. Eram trazidas poucas exceções.

Vale dizer que a prorrogação da jornada de trabalho da mulher só era admitida nas hipóteses de regime de compensação ou nos casos de força maior, mediante exigência de acordo ou contrato coletivo homologado pela autoridade competente, diferente do que ocorria com os homens¹⁵¹.

Por fim, vale trazer a baila o artigo 384 da CLT, alvo de muito debate entre a doutrina por muito tempo. Tal dispositivo previa que antes de iniciada a prestação de horas extras pelas trabalhadoras, elas teriam direito a um descanso referente a 15 minutos no mínimo, para só depois começar a prorrogação de sua jornada. Esse artigo, conforme será melhor aprofundado no capítulo subsequente, foi revogado pela

¹⁴⁹NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005, p. 78.

¹⁵⁰DEL PRIORE, Mary (org.); BASSANEZI, Carla (coord. de textos). **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto/Ed. UNESP, 2004, p. 489 e 492.

¹⁵¹NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Op. cit.*, 2005, p. 82.

reforma trabalhista, sob o fundamento ilegítimo de ferir a igualdade entre os sexos, e os seus desdobramentos serão avaliados posteriormente, quando será tratado particularmente da supracitada reforma.

Já examinadas as disposições sobre locais e métodos e trabalho, e a jornada específica de labor das mulheres, avançar-se-á para tratar dos limites do uso da força feminina.

3.5 PROTEÇÃO DA MATERNIDADE

De todos os tópicos abordados pela CLT referente à tutela da empregada, talvez seja esse - proteção da maternidade - o mais necessário e coerente. Certamente aqui para a maioria das normas que serão discutidas adiante no presente trabalho, a fim de entender a relevância de regulamentar os direitos da empregada gestante e lactante, e como as mudanças trazidas pela reforma trabalhista interferem - negativamente - em seus direitos.

Tais normas se baseiam em diferenças biológicas observadas entre o sexo feminino e o masculino, e dessa forma, o objetivo é muito mais o de proteger a própria existência da espécie humana¹⁵².

Nesse sentido afirma Amauri Mascaro Nascimento:

Interessa à sociedade a defesa da família, daí porque o trabalho da mulher deve ser especialmente protegido, de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais. O filho em idade de amamentação necessita da presença da mãe. A mulher, por ocasião do parto, precisa de repouso conveniente. [...] Assim, as leis trabalhistas devem refletir, na medida adequada, os valores principais que devem presidir a regulamentação jurídico-social do trabalho feminino¹⁵³.

A relação entre disciplinar direitos das mulheres gestantes e a preservação da espécie humana guarda respaldo na própria Constituição Federal, em seu artigo 196, ao definir a saúde como direito de todos e dever do Estado. Dessa forma se faz mister a tentativa de tornar inócuo os riscos sofridos pela grávida e sua prole no ambiente de trabalho¹⁵⁴.

¹⁵²NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005, p. 78.

¹⁵³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 754.

¹⁵⁴NOVAIS. Denise Pasello Valente. *Op. cit.* 2005, p. 85.

Necessário então trazer à tona o art. 394 da CLT que permite que a gestante mude de função caso o labor desempenhado por ela venha a expor a gravidez à riscos. Isso demonstra o anseio do legislador em proteger primordialmente, não só a vida da empregada grávida, mas também o bom desenvolvimento do seu feto.

Outra manifestação da proteção conferida não apenas a mãe, como também ao feto está consolidada no art. 392, §4º, II que afirma o direito de dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário, para realização de, no mínimo, 6 consultas médicas e exames durante a gravidez.

Por fim, no que se refere ao labor das grávidas, não só a CLT, mas também a Constituição Federal estabelece regulamentação.

A licença maternidade será, em verdade, um lapso temporal em que a gestante ficará afastada do trabalho, percebendo benefício previdenciário denominado salário maternidade.

Nos primórdios do instituto, quem pagava o salário da empregada durante o período da licença, que correspondia a 4 semanas antes e 8 semanas depois do parto, era o empregador.¹⁵⁵ Essa medida configurava imenso ônus ao tomador do serviço, de forma que acabava significando em termos práticos um verdadeiro desestímulo a contratação de mulheres, pois resultava em imensa desvantagem financeira em relação aos homens.

Em 1974, com o advento da Lei n. 6.136¹⁵⁶, embora o empregador permanecesse realizando o pagamento do salário à gestante pelo período do afastamento, esse valor passou a ser reembolsado pela Previdência Social, o que já foi um grande avanço.

Mas foi somente com a Constituição de 1988 que a licença passou a durar 120 dias, custeada de vez pela Previdência Social, através do benefício do salário maternidade. Esse prazo da licença será deferido a gestante, através de apresentação de atestado médico, podendo ter início a partir do 28º dia antes do parto e a sua ocorrência¹⁵⁷.

Já que grande parte do debate presente na pesquisa se refere a igualdade de direitos

¹⁵⁵NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005, p. 86.

¹⁵⁶BRASIL. **Lei n. 6.136, de 7 de novembro de 1974**. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6136.htm>. Acesso em: 20 abr. 2018.

¹⁵⁷NOVAIS. Denise Pasello Valente. *Op. cit.* p. 87.

entre homens e mulheres é relevante neste tópico buscar entender as razões sociais pelas quais tal licença é conferida a mãe, mas não ao pai.

Primeiramente a CLT em seu artigo 473, III permite ao empregado faltar um dia o emprego, sem prejuízo de salário, em caso de nascimento do seu filho, durante a primeira semana. A Constituição Federal de 1988, por entender este tempo como ínfimo, ampliou a possibilidade de falta para 5 dias.

Tão relevante é o tema que a primeira Proposta de Emenda à Constituição de 2018, de autoria da Senadora Rose de Freitas, versa sobre a ampliação do período da licença maternidade, vindo a ser de 180 dias para as mães e de 20 dias para os pais.

158

O assunto merece destaque, pois não apenas a mãe, mas também o pai é figura essencial no cuidado com o filho nos primeiros meses, inclusive para auxiliar a mãe em funções precípuas de sua natureza. Não é razoável imaginar que somente a mulher será responsável por todos os esforços concernentes a esse período.

É cediço que a norma posta representa e reforça a realidade social, visto que são elas, as mulheres, que acabam por deprender seu tempo em todos os cuidados necessários com o bebê, restando ao pai mero papel secundário, quando muito.

Preocupou-se ainda a CLT em resguardar a saúde da mulher gestante no tocante a um evento comum da realidade: o aborto. Ocorrido o aborto legal, e uma vez certificado o mesmo por atestado médico, terá a mulher direito ao repouso de duas semanas, percebendo remuneração. Fica assegurado ainda, no retorno do afastamento, o direito de ocupar a função deixada¹⁵⁹.

Percebe-se aqui duas dificuldades: primeiro a necessidade de comprovar o aborto, e segundo a condição desse aborto sem em consonância com as hipóteses legais. Ora, se a justificativa é proteger a saúde da mulher, não há razões para fazer distinção entre o deferimento do tempo de 2 semanas entre hipóteses legais ou não. Qualquer espécie de aborto agride a mulher, de forma que sua saúde deve ser protegida, conferindo, para tanto, prazo para sua recuperação.

¹⁵⁸ CONGRESSO NACIONAL. **Proposta de Emenda Constitucional nº 1 de 2018**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/132207>> Acesso em: 25 mai. 2018

¹⁵⁹NOVAIS. Denise Pasello Valente. **Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005, p. 88.

Por fim, cabe discorrer a respeito da estabilidade da gestante, tema que embora não positivado na CLT, encontra respaldo nos Atos de Disposições Constitucionais Transitórias, em seu art. 10, II, b ao pregar que "fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto".

O que se observa então é uma clara preocupação constitucional em assegurar o labor dessa empregada, impedindo uma dispensa de cunho discriminatório, pela mera circunstância da gravidez.

Sobre o tema, um ponto que merece atenção é o posicionamento acerca da desnecessidade de conhecimento do estado gravídico pelo empregador para que seja devido o pagamento de indenização decorrente da estabilidade. Isto por que existem empresas que alegam o desconhecimento da gravidez como hipótese de aceitabilidade da dispensa arbitrária¹⁶⁰.

Tal argumento é insustentável, uma vez que a razão da norma é proteger a capacidade laboral e o sustento da empregada grávida, e o conhecimento ou não do empregador não muda o estado da mesma. Inclusive é preciso ter em mente que a gravidez geralmente só é constatada algumas semanas depois do seu início.

Até aqui foi posta uma análise cuidadosa da CLT, trazendo os principais aspectos de regulamentação do labor feminino, primordialmente das gestantes, visando sempre proteger não só a empregada, como também o seu feto, objetivando acima de tudo a segurança de futuras forças de trabalho, sem perder de vista a base da igualdade material entre homens e mulheres.

Para adiante será necessária uma compreensão interligada entre conceitos já apresentados, levando em consideração o papel social destinado a mulher ao longo dos anos, a proteção que o ordenamento jurídico confere a elas, e os desdobramentos provocados pela reforma trabalhista nessa constante evolução do labor feminino.

Será examinado todo o contexto político que fomentou a implantação da reforma, bem como seus pontos benéficos e/ou maléficis referentes ao trabalho da mulher. Não será abordado apenas o que tal mudança legislativa trouxe de novo, mas também serão tecidas algumas ideias sobre pontos que a mesma poderia ter tocado.

¹⁶⁰MARTINEZ. Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016, 7º ed., p. 723.

4 DISPOSITIVOS ALTERADOS NA CLT REFERENTE AO LABOR FEMININO E A SUA RELAÇÃO COM A PRINCIPIOLOGIA TRABALHISTA

Feitas as considerações teóricas acerca da importância da efetivação da mulher no mercado de trabalho como medida apta a equilibrar as distorções ocorridas no passado, cabe agora aplicar esses conceitos a realidade atual, e mais especificamente aos dispositivos alterados na CLT referente ao labor feminino.

O novo diploma trabalhista trouxe mudanças no trabalho da gestante/lactante em local insalubre, extinguiu período de descanso consagrado às trabalhadoras, além de ter inovado sobre a possibilidade de acordo individual quanto as pausas para amamentação.

Os efeitos dessas alterações serão examinados, levando em conta o cenário brasileiro em que se aprovou a reforma trabalhista, para então concluir sobre eventuais violações principiológicas sofridas.

4.1 APROVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

A fim de entender os artigos modificados, é de suma importância entender os mitos e os verdadeiros anseios da reforma trabalhista. Posta como inadiável e obrigatória, os fundamentos embasadores da reforma se iniciaram por um viés jurídico, afirmando que não haveria perdas de direito aos empregados. Entretanto ficou constatada a fragilidade desse argumento, visto as mitigações evidentes às garantias trabalhistas e a desvalorização a Justiça do Trabalho.

4.1.1 Contexto político-social do processo de aprovação do novo diploma trabalhista

Para que se possa adentrar a análise dos dispositivos alterados pela reforma trabalhista será preciso um regresso temporal a fim de perceber o que o cenário político e social brasileiro já anunciava. Indissociável se apresenta o estudo da

reforma trabalhista da sequência de atos políticos ocorridos no Brasil tempos antes de sua aprovação.

Em 02 de dezembro de 2015 a Presidência da Câmara dos Deputados, na pessoa de Eduardo Cunha, recebeu e autuou a Denúncia por Crime de Responsabilidade contra Dilma Rousseff. Em seguida, houve a emissão de parecer pela admissibilidade da acusação apresentado pela Comissão Especial.

Foi em 17 de abril de 2016 que o Plenário da Câmara dos Deputados, respaldado por 367 votos, autorizou a abertura do processo de impeachment contra a Presidente da República.¹⁶¹ Em sequência, no dia 11 de maio de 2016, o processamento da denúncia foi admitido pelo Plenário do Senado Federal por um total de 55 votos favoráveis¹⁶².

Um dia após a admissão do processamento da denúncia, Dilma Rousseff foi citada, suspensão de suas funções, e teve o seu processo formalmente instaurado¹⁶³.

Não se pode olvidar que a chegada de Michel Temer a Presidência da República representa um novo plano de governo diametralmente oposto àquele implementado por Dilma Rousseff. Trata-se de uma gestão feita por homens e para homens, ponto este que muito abala a estrutura da representatividade feminina, manifestada em largas páginas da presente pesquisa.

A composição dos 23 ministérios postos por Temer foi exclusivamente formada por homens. Homens brancos. Tal dado denota latente retrocesso social, visto que há mais de 30 anos, não se observa um cenário em que mulheres fossem dizimadas dos espaços políticos¹⁶⁴.

A irresignação quanto à ausência de mulheres no mencionado espaço público não se faz de modo superficial, pleiteando a participação dessas meramente por serem mulheres. É necessário colocar mulheres em espaços de poder porque elas são competentes, e apresentam capacidade para tanto. No mais, a representatividade tem

¹⁶¹LEWANDOWSKI, Ricardo. **Relatório do Impeachment de Dilma Rousseff**. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/arquivos/2016/08/31/veja-a-sentenca-de-impeachment-contradilma-rousseff>> Acesso em: 27 abr. 2018. p. 1.

¹⁶²*ibidem*. p. 02.

¹⁶³*ibidem*. p. 02.

¹⁶⁴BUENO, Mariana. **Ministério sem mulheres é retrocesso**: o que dizem influenciadores sobre isso. Disponível em: <<https://www.vix.com/pt/bdm/comportamento/ministerio-sem-nenhuma-mulher-e-retrocesso-o-que-dizem-influenciadores-sobre-isso>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

ampla influência na forma em que um governo é analisado. A ocupação delas em espaços políticos permite com que pautas de interesse feminino sejam levantadas e discutidas, a fim de promover medidas que corroborem com a tão almejada igualdade material.

O afastamento do sexo feminino é a expressão do patriarcado em sua seara política, conforme exposto no tópico 2.1.2. A dominação masculina consagrada no presente governo interessa somente àqueles que têm a finalidade de manutenção desse sistema de sujeição de um sexo perante o outro.

Tudo quanto, exposto já proclamava o caminho pelo qual iria seguir as produções legislativas sob a égide do novo governo. Não podia se esperar a manutenção de direitos e garantias às mulheres em um governo em que a elas não são garantidas nem mesmo a tomada de qualquer decisão.

Mais especificamente no plano da reforma trabalhista, a implantação sofreu duras críticas, motivo pelo qual o governo precisou, além de se munir de justificativas e razões por vezes incertas para efetivar a alteração legislativa, aprová-la com carência de debate democrático a respeito do tema.

4.1.2 Viés ideológico da reforma trabalhista e mitos relacionados à mesma

A declarada crise vivenciada pelo Brasil, não apenas em sua esfera política, mas também econômica, serviu como cenário ideal para a propagação de discursos utilitaristas acerca da imediata necessidade de implementação de uma reforma da legislação do trabalho.

Os entusiastas da reforma a traziam como a solução para os baixos índices de empregabilidade, sugerindo que uma vez aprovada a mesma, as admissões, já no ano de 2018, superariam as demissões em um total de 475 mil postos de trabalho. Em 2019, mais 743 mil indivíduos estariam laborando formalmente. Ou seja, a expectativa era de aproximadamente 1,2 milhão de novos empregos gerados a partir da aprovação do novo diploma trabalhista¹⁶⁵.

¹⁶⁵COSTA, Rodolfo; SANTOS, Maiza. **Reforma trabalhista deve garantir criação de até 1,2 milhão de vagas.** Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/>

Ainda é cedo para confirmar os números esperados, entretanto já se pode iniciar as reflexões sobre a qualidade dos novos empregos promovidos pela reforma, e as condições a que se submeterão os obreiros, conforme será visto no tópico seguinte.

Os defensores desse processo a viram como saída para o fenômeno do desemprego. O discurso pautava-se em relacionar o engessamento das normas celetistas de 1943 a uma inibição em contratar. Ou seja, as regras do antigo diploma eram vistas como demasiadamente rígidas, o que intimidava a geração de vagas pelos empregadores, que temiam os altos custos de produção.

A solução então seria uma flexibilização dos direitos trabalhistas, sob o argumento de modernização das relações de trabalho, para que os empregadores se sentissem estimulados a contratar.

Direcionou-se a culpa dos altos índices de desemprego ao excesso de proteção social contido nas normas da CLT, o que pode ser provado facilmente como inverídico. O período de 2002 a 2014 é marcado na história brasileira pela forte promoção de políticas sociais, e ainda assim, foram anos de prosperidade. Dentre o período citado foram geradas em solo pátrio 19,8 milhões de ocupações, configurando uma variação positiva de 25%.¹⁶⁶ Rasa é então a premissa de que medidas de cunho social estagna o crescimento econômico do país.

Outro argumento trazido pelos apoiadores da reforma é que a mesma traria segurança jurídica sobre os custos de contratação, o que incentivaria os detentores dos meios de produção a gerar empregos, uma vez que se viriam confortáveis a contratar sob um custo menor.

Ocorre que, disfarçadamente, o conhecimento dos “custos de contratação” vem atrelado à precarização dos direitos e garantias trabalhistas como um todo. Volta-se a ideia de empregado como mero custo à empresa, retirando dele a qualidade de humano, onde a única preocupação é a produtividade que este gera. O cenário para investimento só se mostraria positivo devido à ausência de necessidade em deferir um trabalho tido como decente – imposição da OIT, conforme visto anteriormente na

app/noticia/economia/2017/09/03/internas_economia,622997/reforma-trabalhista-deve-garantir-criacao-de-ate-1-2-milhao-de-vagas.shtml>. Acesso em: 27 abr. 2018.

¹⁶⁶MANZANO, Marcelo. CALDEIRA, Christian Duarte. Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT. p. 76. In: KREIN, José Dari. GIMENEZ, Denis Maracci. SANTOS, Anselmo Luis. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

presente pesquisa – ao obreiro.

Sendo assim, reformas desse caráter no lugar de gerar renda, e emprego justo, tem o condão de fomentar relações trabalhistas sucateadas, sem a devida proteção do trabalhador, e contrário ao trabalho suficiente, digno e envolvido no diálogo social como prega a Organização Internacional do Trabalho¹⁶⁷.

Então, como será visto em sequência, os efeitos da reforma trabalhista se materializaram em caminho diverso do esperado, dando lugar a precarização das garantias no lugar da esperada modernização do trabalho.

4.1.3 O princípio de vedação ao retrocesso social e a reforma trabalhista

O estudo das repercussões daquilo posto pela reforma trabalhista se sujeita a um exame do princípio da vedação ao retrocesso social, e embora o mesmo seja abarcado pelo sistema constitucional brasileiro de forma implícita, desempenha função importante no desenvolvimento e evolução da sociedade.

O mencionado princípio prevê um patamar mínimo de segurança jurídica, pautado na confiança, a fim de que se aperfeiçoe de forma progressiva, mantendo sempre a continuidade da ordem jurídica. Em seu viés negativo, pretende impedir medidas que se apresentem como inferiores ao nível de garantia já alcançada¹⁶⁸.

À luz do mencionado princípio é que se pretende demonstrar os desdobramentos ocasionados pelas alterações trazidas pela reforma trabalhista. Com o objetivo de modernizar relações de emprego, a mesma acabou por retroceder em garantias já conquistadas pelos trabalhadores.

Conforme dito no tópico anterior, a expectativa pela geração de empregos decorrente da reforma trabalhista era - e ainda é - alta, porém desde logo já se pode perceber que as novas vagas vêm acompanhadas por um labor em condições danosas ao obreiro.

O número de contratações crescente disfarça a qualidade pífia das relações laborais

¹⁶⁷SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 12.

¹⁶⁸SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 455.

surgidas, visto que no tocante a empregos formais gerados, a remuneração marca apenas até dois salários mínimos. Nas regiões do Norte e Nordeste, onde a precariedade das relações trabalhistas é ainda mais manifesta, as remunerações para as novas vagas não passam de um salário mínimo¹⁶⁹.

Inclusive apenas no tocante a empregos de baixa remuneração as admissões superaram as demissões, o que significa que, ao deixar de considerá-los, as contratações, em verdade, estão estagnadas, contrariando as expectativas positivas anteriormente mencionadas.

Ou seja, em muito o novo diploma trabalhista violou o princípio da vedação ao retrocesso social, visto que mitigou garantias dos trabalhadores, mediante a alteração de mais de 100 artigos.

Contudo, não se destina o presente trabalho a discutir os desdobramentos da reforma em âmbito geral, mas sim no tocante ao labor feminino, de modo que agora se direciona uma análise detalhada sobre os principais artigos interferentes no direito trabalhista da mulher, que desde logo, entendo irem de encontro a principiologia laboral devida.

4.2 A NOVA REGULAMENTAÇÃO DO LABOR DA GESTANTE/LACTANTE EM LOCAL INSALUBRE

Certamente um dos pontos mais criticados da reforma trabalhista diz respeito à nova disciplina concernente ao labor da gestante e lactante em local insalubre. Isso porque o diploma celetista anterior expressava o cuidado do legislador com a saúde da mãe, grávida ou em período de amamentação, e da criança ao determinar seu afastamento imediato dos espaços dotados de insalubridade.

A reforma, entretanto, mitiga o zelo relativo ao bem estar da obreira, condicionando o afastamento da mesma à apresentação de atestado médico. É pautando-se nessa nova disciplina que se pretende discutir seus desdobramentos, quais sejam a compatibilidade da referida norma com as condições devidas de labor, o pretexto de

¹⁶⁹FOLHA DE SÃO PAULO. **Brasil só cria vagas de trabalho de até 2 salários**. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/04/brasil-so-cria-vagas-de-trabalho-de-ate-2-salarios.shtml>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

estímulo a contratação de mão de obra feminina escondido pela única preocupação de maior produtividade, os depoimentos de entidades especializadas no tema, e ainda a insegurança jurídica gerada pela edição de medida provisória sobre o tema que veio a caducar.

4.2.1 Excesso de tutela ou garantia a saúde da empregada e do feto?

O estudo começa pelo artigo 394-A da CLT, inserido no diploma através da Lei 13.287/2016¹⁷⁰, que entendia que gestantes e lactantes, caso laborassem em local insalubre, seriam afastadas de suas atividades enquanto durasse a gestação ou lactação, devendo ser direcionadas a locais salubres. Ou seja, encontrando-se em condição de gestação ou amamentação, a mulher era de imediato afastada, prezando pelo seu bem-estar e o do feto.

Todavia, a alteração legislativa ignorou a essencialidade da qualidade de vida da mulher, da saúde da obreira e do bebê e passou a permitir que gestantes laborem em locais de insalubridade de grau médio ou mínimo, caso não consigam atestado médico proibindo. No tocante as lactantes o caso fica ainda mais preocupante, uma vez que a permissão se refere até mesmo ao grau máximo de insalubridade.

A alteração em questão ignora o princípio da proteção e da vedação ao retrocesso como base das relações trabalhistas, bem como o princípio da prevenção, que em muito se relaciona com o direito ao meio ambiente do trabalho.

Ferir o princípio da proteção é ferir toda a lógica em que se funda o direito do trabalho, visto que tal princípio representa a essência desse ramo do direito. O objetivo do mesmo é equilibrar ao máximo as desigualdades existentes entre empregado e empregador, de forma a atenuar a condição hipossuficiente do obreiro¹⁷¹.

O princípio da prevenção por sua vez, embora seja típico da seara de direito ambiental, também é aplicável ao direito do trabalho, ao se falar em proteção ao meio ambiente laboral. Ele deve conduzir as empresas a educar os trabalhadores acerca dos riscos ambientais, além de fornecer os equipamentos necessários para a sua

¹⁷⁰ BRASIL. **Lei 13.287/2016 de 11 de maio de 2016**. Acrescenta dispositivo à CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13287.htm> Acesso em: 25 mai. 2018

¹⁷¹BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p.142.

proteção. Esse princípio deve guiar as ações que tenham por objetivo tutelar o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador, mesmo se tratando de mera probabilidade do dano¹⁷².

Ademais, não é cabível o argumento de que tais restrições ao labor feminino constituem discriminação, e quebram a isonomia, visto que a proteção decorre de sexo, mas sim da circunstância de gravidez ou amamentação.

Esgotados os argumentos teóricos que invalidam por completo a mudança legislativa, há de se atentar principalmente aos efeitos práticos que serão observados no dia a dia das trabalhadoras.

O artigo em comento determina que o atestado responsável por afastar a mulher do labor em local insalubre será concedido por "médico de confiança da mulher". Aqui reside grande problema, visto que não se pensou na vivência de mulheres de baixa renda atendidas pelo SUS (Sistema Único de Saúde), que não possuem acompanhamento permanente por médicos durante toda a sua gestação. E ainda que se direcione a um melhor cenário, difícil será a constatação de que o profissional de saúde que acompanha a gestante tenha conhecimento necessário em medicina do trabalho.

A medicina do trabalho, também conhecida como medicina ocupacional, é um ramo da saúde que foca na segurança do empregado e em sua qualidade de vida. Seus objetivos são garantir um labor protegido de todo o risco e cooperar para a guarda do bem estar físico e mental dos trabalhadores¹⁷³.

Como a lei permite que o atestado seja fornecido por "médico de confiança", acaba por não exigir profissional de saúde que tenha conhecimento específico em medicina ocupacional. A consequência disso é a provável falta de interação entre o médico e o ambiente em que trabalha a gestante ou lactante, e essa ausência de contato poderá resultar em uma análise equivocada acerca do grau de salubridade do local e da possibilidade de manutenção do labor da mulher.

Caso esse atestado que a lei exige não seja fornecido, e o labor em condição insalubre acabe por gerar prejuízo a mulher ou ao bebê, será caracterizado imperícia,

¹⁷²MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2004, p.48 a 49.

¹⁷³KERDINA, produção editorial Ltda. **Medicina do Trabalho**. Disponível em: <medicina-do-trabalho.info>. Acesso em: 22 set. 2017.

modalidade de culpa suficiente para configurar a responsabilidade do médico. Por imperícia se entende "a falta de capacidade, despreparo ou insuficiência de conhecimentos técnicos para o exercício de arte, profissão ou ofício".¹⁷⁴.

A saúde no ambiente laboral é direito de todo e qualquer trabalhador, assegurado pela lei nº 6.514¹⁷⁵ que trata da segurança e medicina do trabalho. Sendo assim isso reforça que a sua violação, tão facilitada pela nova lei, gerará responsabilidades tanto para o médico como para o empregador que causar qualquer prejuízo a saúde da gestante, lactante, ou até mesmo do feto.

Evidente que medida tão radical quanto esta demandaria largo debate com a presença de instituições conhecedoras do tema, o que não foi feito, seja por mero descaso, ou por perceber que quanto mais se discutisse e inserisse estudiosos no conteúdo, maior seria a probabilidade das críticas tendentes a retardar o processo de aprovação.

4.2.2 Posicionamento da Anamt e da Febrasgo

Conforme exposto, indissociável é a relação entre labor em local insalubre e a matéria de medicina do trabalho. Por conta disso não se poderia esperar menos do que fortes posicionamentos da ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho e da Febrasgo - Federação Brasileira de Associações de Ginecologia e Obstetrícia sobre o tema. A supressão da voz de entidades especialistas no assunto corrobora com o risco gerado.

Quando a reforma trabalhista ainda configurava projeto de lei, questionado acerca da ausência de participação de conhecedores do tema, Rogério Marinho, relator do projeto, afirmou que o tema vinha sendo discutido intensamente na Câmara, e que o fato de entidades médicas não serem consultadas se devia ao caráter não inovador do projeto, que se atém apenas a explicitar a norma em relação à empregada gestante no ambiente insalubre¹⁷⁶.

¹⁷⁴BITENCOURT, Cezar Roberto. **Manual de direito penal**: parte geral. V. 1. São Paulo: Saraiva, 2000, p.226.

¹⁷⁵BRASIL. **Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977**. Altera capítulo da CLT relativo a segurança e medicina do trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm> Acesso em: 5 mai. 2018.

¹⁷⁶ANAMT. **Entidades querem mais debate sobre mudança em lei trabalhista para gestantes**.

A presidente da Anamt, Márcia Bandini, por sua vez entende a alteração legislativa como manifesto retrocesso um ano após a preocupação nacional em zelar pelas trabalhadoras gestantes e lactantes. Segundo ela "deveríamos estar lutando para que os ambientes de trabalho sejam todos sempre seguros, e não para definir, dentro de um ambiente de trabalho insalubre, o que é risco grave, médio e mínimo¹⁷⁷.

Não só a exposição das obreiras ao labor insalubre é um defeito do enunciado, mas a própria necessidade de concessão de atestado médico. Esse requisito torna problemática a aplicação prática da norma, visto que impõe conhecimento específico de medicina do trabalho a médicos, que via de regra, não detém tal saber. Deixará de ser missão do legislador dispor sobre graus de insalubridade, incluindo profissionais da área de saúde nesse papel, que provavelmente o exercerão de forma superficial e sem a análise devida.

Essa também é uma preocupação que aflige Márcia Bandini¹⁷⁸:

Mesmo que estejamos falando de obstetras, eles não tem obrigação de conhecer a legislação trabalhista, que é complexa. Eles podem se inteirar a respeito, mas, ainda assim, precisariam conhecer o ambiente de trabalho em questão para dar um laudo com segurança. Ou seja, o obstetra vai precisar da ajuda de um médico do trabalho, o que remete a outro problema: a dificuldade de acesso à medicina do trabalho no Brasil.

No mesmo sentido se posiciona o diretor de Defesa e Valorização Profissional da Febrasgo, Juvenal Borriello de Andrade. Para ele há um perigo de "transferir dos legisladores para os médicos a responsabilidade de graduar os níveis de periculosidade sem que estes estejam presentes no dia a dia do ambiente de trabalho"¹⁷⁹.

Exposto os posicionamentos de entidades especialistas no tema afetado pela reforma trabalhista, resta cristalino o caráter prejudicial da norma posta, não apenas por expor a trabalhadora a riscos que poderiam ser evitados, como por ocasionar uma subversão da atribuição de legislar, afetado pelo raso conhecimento acerca da medicina do trabalho no Brasil.

Como se não fosse suficiente o risco de cunho material inerente ao teor do art. 394-A

Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2017/05/22/sogamt-mudanca-na-legislacao-sobre-terceirizacao-sera-debatida-em-reuniao/>>. Acesso em: 27 abr. 2018, p. 01.

¹⁷⁷ANAMT. **Entidades querem mais debate sobre mudança em lei trabalhista para gestantes.** Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2017/05/22/sogamt-mudanca-na-legislacao-sobre-terceirizacao-sera-debatida-em-reuniao/>>. Acesso em: 27 abr. 2018, p. 02.

¹⁷⁸*Ibidem*, p. 02.

¹⁷⁹*Ibidem*, p. 02.

da CLT, o assunto ainda contou com edição de Medida Provisória nº 808, que, em que pese tenha vindo amenizar os efeitos perniciosos da legislação, acabou por ser revogada, desembocando em insegurança jurídica para as trabalhadoras.

4.2.3 A medida provisória 808 e o trabalho da gestante e lactante: insegurança jurídica?

Para a constatação do atual estado de insegurança jurídica há de se atentar para a ordem cronológica das mudanças referente a labor insalubre de gestantes e lactantes em curto espaço de tempo.

Anteriormente à vigência da reforma trabalhista, gestantes e lactantes eram afastadas do seu local de trabalho, caso este fosse insalubre, durante todo o período de gestação e aleitamento, não importando o grau de insalubridade. Percebe-se o caráter protetivo da norma ao zelar pela saúde do feto e da genitora.

Com a reforma o que se observa é a negligência com o bem estar da obreira, visto que só haverá o afastamento obrigatório da gestante caso o grau de insalubridade seja máximo. Sendo médio o mínimo o afastamento só ocorreria com apresentação de atestado médico o recomendando. Quanto às lactantes, até mesmo em grau máximo, haveria necessidade de apresentação do atestado.

Ocorre que, dado a flagrante violação de direitos e garantias posta pela reforma trabalhista promulgada em 11 de novembro de 2018, durante o processo de sua aprovação, já havia articulação para a edição de MP ajustando-a.

Devido a pressa na aprovação da Lei 13.467/17, foi realizado grande pacto entre governo e Senado Federal. De um lado o governo pleiteava a aprovação célere da mencionada lei por parte do Senado, e de outro prometia a edição de MP que viesse a corrigir eventuais exageros contidos na reforma¹⁸⁰.

Foi assim que 3 dias após o início da vigência da reforma trabalhista, no dia 14 de novembro de 2017 foi publicada a MP 808, alterando alguns dos dispositivos trazidos

¹⁸⁰ROVER, Tadeu; MARTINES, Fernando. **Fim da medida provisória da reforma trabalhista altera de novo regras da CLT**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-21/fim-mp-reforma-trabalhista-altera-regras-clt>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

pela reforma.

Especificamente, no tocante ao labor da gestante, a alternativa posta, embora não venha a dizimar a redação do art. 394-A da Lei 13.467/17, se mostrou benéfica. Seria a gestante, via de regra, afastada de locais insalubres, qualquer que fosse o seu grau, contudo, caso o médico concedesse atestado autorizando o labor em tais condições, poderia a obreira atuar em grau médio ou mínimo. No tocante a lactação a MP permaneceu permitindo a atuação das mulheres, qualquer que seja o grau e insalubridade encontrado.

Entretanto, por ser a redação alterada por MP tem sua validade por 60 dias, podendo ser prorrogada por mais 60. Ao fim deste prazo existem duas soluções: a sua votação e posterior conversão em lei, ou a perda da sua eficácia. Desta forma, a segunda opção se materializou, de modo que a medida provisória caducou, perdendo a sua eficácia em 23 de abril de 2018¹⁸¹.

A questão é tão controvertida que recentemente, no mês de maio, o Ministro do STF, Alexandre de Moraes, recebeu ADI proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos para impugnar o art. 394-A como inconstitucional por violar proteção à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Devido à grande discussão acerca do tema, o relator optou por abrir a questão aos outros ministros, suem que proferisse decisão monocrática.¹⁸²

Neste cenário o que se observa é uma insegurança jurídica experimentada por trabalhadoras nas referidas circunstâncias, que ficarão a mercê da pacificação jurisprudencial por parte do Tribunal Superior do Trabalho.

Finda a análise acerca do labor de gestantes e lactantes em situação de insalubridade, parte o presente trabalho a um estudo, principalmente, jurisprudencial no tocante à outro garantia afetada pela reforma trabalhista: a extinção dos 15 minutos anteriores a prestação da hora extraordinária por parte das mulheres.

¹⁸¹BRATEFIXE JUNIOR, Antônio Carlos. **Perda de vigência da MP 808/17 e os impactos na reforma trabalhista**. Abr.2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-22/antonio-bratefixe-vigencia-mp-80817-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

¹⁸² COELHO. Gabriela. **Plenário do STF julgará ADI contra trabalho insalubre de grávidas e lactantes**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mai-21/plenario-stf-julgara-adi-trabalho-insalubre-gravidas>> Acesso em: 25 mai. 2018.

4.3 RETIRADA DOS 15 MINUTOS ANTERIORES AO INÍCIO DA PRESTAÇÃO DE HORA EXTRA

Em que pese a CLT tenha positivado expressamente a obrigação de repouso de ao menos 15 minutos direcionado às empregadas antes da prestação horas extras, o novo diploma trabalhista revogou tal previsão baseando-se para tanto em argumentos rasos, quais sejam a quebra da isonomia, e a concretização desse descanso como fator inibidor à contratação de mulheres pelo mercado de trabalho.

Para que bem se possa argumentar sobre erros ou acertos acerca da revogação mencionada, não se pode olvidar o RE 658312/SC responsável por consolidar a tese de imposição dos 15 minutos de repouso.

4.3.1 Análise da jurisprudência anterior à reforma trabalhista

Em Recurso Extraordinário n. 658.312¹⁸³, tendo como relator o Ministro Dias Toffoli, a empresa A. Angeloni & Cia Ltda. buscou reformar a decisão do TRT 12º região, que conferiu à empregada Rode Keila Tonete da Silva o dever de receber o pagamento relativo às horas extras que lhe foram suprimidas concernentes ao descanso de 15 minutos devido pela CLT.

De imediato convém dizer que o apelo extremo, embora reconhecido, teve o seu provimento negado, devido aos votos proferidos por Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello, Rosa Weber e Cármen Lúcia.

O cerne da peça concentrou-se em decidir pela recepção constitucional ou não do art. 384 da CLT, cujo teor se destina a conceder obrigatoriamente um descanso de 15 minutos às trabalhadoras, em caso de prorrogação do horário normal, antes do início do período extraordinário de trabalho.

¹⁸³ STF. RECURSO EXTRAORDINÁRIO: REExt 658312 SC. Relator: Ministro Dias Toffoli. DJ: 27/11/2014. **JusBrasil**, 2015. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311630607/recurso-extraordinario-re-658312-santa-catarina?ref=juris-tabs>> Acesso em: 5 mai. 2018.

A reclamante alegava que o deferimento de horas extras nesse caso implicaria em violação dos arts. 5º, I¹⁸⁴ e 7º, XXX¹⁸⁵ da Constituição Federal. Ou seja, aduzia a recorrente que o pagamento pela usurpação dos 15 minutos devidos quebraria a isonomia por diferenciar trabalhadores meramente em função do seu sexo¹⁸⁶.

Ocorre que, nas exatas palavras do relator Dias Toffoli¹⁸⁷:

Nem a inserção de cláusula geral de igualdade em todas as nossas Constituições nem a inserção de cláusula específica de igualdade de gênero na Carta de 1934 impediram, como é de todos sabido, a plena igualdade entre os sexos no mundo dos fatos.

Desse relato constata-se então o óbvio: não basta a garantia da igualdade formal, prevista em lei, é preciso que se alcance a igualdade material, observada na realidade, e essa só será atingida a partir da promoção de medidas que venham a erradicar o desequilíbrio manifesto. Este é então o papel da norma aqui discutida.

O voto do relator traz então critérios de permissão ao tratamento diferenciado às mulheres, com o intuito de representar uma discriminação positiva, sendo permitida ao legislador.

Primeiro aponta o Ministro para o histórico de exclusão da mulher frente ao mercado de trabalho, cabendo ao Estado implementar políticas públicas, administrativas ou legislativas para protegê-las. Traz ainda o fator biológico, expondo a menor resistência física da mulher, o que dificultaria a prestação de horas extraordinárias. Por fim, expõe como determinante o papel social da mulher ao acumular atividades não apenas do ambiente laboral, mas também do seu lar¹⁸⁸.

Observa-se, de logo, que o voto do relator representa breve síntese de todo o arcabouço teórico posto pela presente pesquisa, haja vista que muitos são os fatores que diferenciam o labor da mulher na realidade fática. Apesar de ter como frágil a justificativa biológica, já foi reiterado na pesquisa o maior tempo de trabalho

¹⁸⁴Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...].

¹⁸⁵Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; [...].

¹⁸⁶STF. RECURSO EXTRAORDINÁRIO: REExt 658312 SC. Relator: Ministro Dias Toffoli. DJ: 27/11/2014. **JusBrasil**, 2015. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311630607/recurso-extraordinario-re-658312-santa-catarina?ref=juris-tabs>> Acesso em: 5 mai. 2018.

¹⁸⁷*Ibidem*.

¹⁸⁸*Ibidem*.

desempenhado pela mulher quando contabilizado também o informal. Além disso, a história serve de comprovação para as desigualdades dos direitos trabalhistas direcionado a homens e mulheres.

Entendo ser o fator social o mais decisivo para alertar quanto ao erro da extinção do intervalo de 15 minutos. A garantia consolidada pela CLT servia como instrumento apto a amenizar o desgaste causado à mulher pela dupla jornada exercida cotidianamente. Ao entender que labora a mulher não apenas no emprego formal, mas também quando chega a sua residência, é devido o descanso de 15 minutos anteriores ao início do exercício de horas extraordinárias.

Como já mencionado o referido recurso restou improvido, em acertada decisão da Suprema Corte sobre a recepção do art. 384 da CLT pela Constituição Federal.

Contudo, a mencionada jurisprudência restou inócua quando da publicação da reforma trabalhista. O novo diploma optou por eliminar o artigo da CLT em comento, implicando em notório retrocesso a uma garantia obtida, retomando um cenário em que a igualdade formal disfarça o que a realidade exhibe.

4.3.2 Questão da isonomia de gênero

A reflexão acerca do efeito da extinção do presente dispositivo no novo diploma trabalhista depende de regresso aos conceitos expostos em capítulos anteriores do presente trabalho. É imprescindível entender o papel que a mulher desempenha na sociedade, não necessariamente de forma voluntária, mas por uma imposição cultural, como fator determinante ao desenvolvimento do seu labor em âmbito formal.

Como já reiterado, durante toda a trajetória de vida feminina, sempre lhe fora ensinado comportamentos pré-determinados, relativos a um ideal de proteção, cuidado, subserviência e docilidade, o que reforçou o afastamento de mulheres do espaço público, direcionando-as ao lar, espaço privado, onde seu papel era visto como mais relevante.

A quebra desse paradigma de função unicamente doméstica da mulher, junto a uma necessidade de exploração da mão de obra feminina vista como barata, fez com que aos poucos elas passassem a ocupar os espaços formais de trabalho, auferindo renda

própria e desempenhando funções semelhantes às dos homens.

Ocorre que um ponto curioso é que ao se lançar ao mercado de trabalho, não é permitido à mulher, diferente do que ocorre com os homens, diminuir o ritmo de afazeres desempenhados em sua residência. Em que pese os cuidados com o lar devesse ser obrigação da família como um todo, o que se observa é uma sobrecarga de atividades direcionadas à mesma.

O resultado de tudo isso é a fadiga, o cansaço e o desgaste físico e emocional ocasionado pela dupla jornada, a qual vale ressaltar, não existiria caso o homem tomasse para si o papel de participação nas tarefas do lar.

Devido a esse fator, a retirada dos 15 minutos de descanso anteriores à prestação de horas extras pelas mulheres fere a busca pela igualdade material, uma vez que o objetivo do legislador foi o de amenizar o desequilíbrio vivenciado ao fim do dia, quando ambos os sexos finalizam o desempenho do seu labor formal.

É por essa razão que, para alcançar a igualdade substancial, posta no tópico 3.2.2 como aquela responsável por tornar o princípio da isonomia, de fato, eficaz, há de se interpretar para além da norma posta, levando em consideração a vontade do legislador e os fundamentos da mesma.

Nesse sentido Dias Toffoli alertava que o *discrímen*, ou seja, o fator de distinção presente no artigo não afrontava os direitos do homem, visto que o legislador percebeu maior necessidade de tutelar as trabalhadoras por razões justificadas e proporcionais¹⁸⁹.

Sendo assim, ao contrário do que se averiguou, não representava o art. 384 da CLT uma violação do direito fundamental à igualdade entre os sexos, mas sim uma tentativa de promoção da igualdade material, decorrente das disparidades ocorrentes no cenário fático.

Por fim, já explicitada duas das três alterações trazidas pela reforma trabalhista a que pretende tratar o estudo, é chegada a hora de discutir acerca da última: a opção em definir horário de amamentação mediante acordo individual entre empregada e

¹⁸⁹STF. RECURSO EXTRAORDINÁRIO: REExt 658312 SC. Relator: Ministro Dias Toffoli. DJ: 27/11/2014. JusBrasil, 2015. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311630607/recurso-extraordinario-re-658312-santa-catarina?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 5 mai. 2018.

empregador.

4.4 IMPLEMENTAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL PARA HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO

Chegado o momento de análise do último dispositivo alterado que afeta diretamente o labor feminino, há de se falar aqui, em verdade, não de uma alteração legislativa, mas sim de um acréscimo.

Ocorre que bastou o aditamento do art. 396 da CLT para que se suscitasse discussões acerca da vulnerabilidade da empregada frente ao seu raso poder de negociação com o seu patrão, e como isso afetaria a saúde do filho.

4.4.1 A vulnerabilidade da empregada lactante para negociar individualmente as pausas para amamentação

O dispositivo que se pretende analisar no momento depende de breve exposição acerca do ideal de vulnerabilidade arraigada às relações trabalhistas, visto que o parágrafo acrescentado acaba por violar o caráter protetivo do direito do trabalho por ignorar o estado vulnerável da obreira.

De acordo com Luciano Martinez, a característica marcante do ramo do direito aqui tratado é o protecionismo, uma vez que busca manter o equilíbrio contratual pela razão de ser o empregado sujeito mais frágil na relação de emprego¹⁹⁰.

Em que pese não tenha havido alteração na redação do art. 396 da CLT, foi acrescentado a ele o parágrafo 2º que determina que as duas pausas para amamentação, cada uma de meia hora, a que tem direito a gestante até que seu filho complete seis meses de idade, serão definidas mediante acordo individual.

Tal aditamento fere diretamente a função tutelar do direito trabalhista. Essa função tem o condão de proteger direitos mínimos, tidos como irrenunciáveis para os

¹⁹⁰MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 76.

trabalhadores e insuscetíveis de negociação entre os dois pólos da relação laboral.¹⁹¹ Desse modo, impor o acordo individual nesta hipótese é dar margem para a transação de direitos relativos à saúde do bebê, o que desde logo se considera inaceitável.

O resultado que se pode esperar a partir da implementação de acordo individual para regulação das pausas para amamentação é a ocorrência de coação do empregador para com a empregada, estipulando horários que na verdade beneficiariam a sistemática da empresa e não a saúde da criança, que é o escopo da norma.

Se o vínculo laboral entre empregador e trabalhador, quando esse último é homem já é pautado no desequilíbrio de poderes, mais ainda será quando figura uma trabalhadora na relação. Intensificada restará a disparidade negocial quando se tratar de trabalhadora lactante, que precisa se garantir no emprego para o sustento daquela criança.

4.4.2 Monetização das Pausas e Formação de Banco de Horas

Aqui o que se pretende é compreender a função social da previsão de pausas para amamentação. Desde logo já se pode perceber que a intenção não é a de promoção de horas extras às custas do não deferimento das pausas, mas sim a de proteger a saúde do bebê, possibilitando a sua alimentação da fonte indicada, e aproximar o contato da mãe com o seu filho, mesmo em ambiente laboral.

Nas palavras de Homero Batista, haveria o risco de promoção da monetização das pausas ou possível formação de banco de horas através das mesmas¹⁹².

Sendo assim, os intervalos devem ser entendidos como momento de alimentação da criança e estreitamento dos seus laços com a mãe, sendo devido diariamente, e evitado ao máximo o pagamento de horas extras devido a sua não concessão, ou a formação de banco de horas, visto que a transformação das pausas em oportunidade de lucrar com isso foge totalmente da finalidade da norma.

¹⁹¹MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 80.

¹⁹²SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 66.

4.5 A REFORMA TRABALHISTA E AS QUESTÕES DE GÊNERO: TAIS MODIFICAÇÕES SÃO APTAS A INCLUIR A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO?

Conforme discorrido no ponto 2.2, a jornada em busca da efetivação no ambiente laboral sempre se apresentou de maneira dispare entre homens e mulheres. Muitos foram os fatores impeditivos nesse caminho, tendo a mulher que lidar com desvalorização da sua força de trabalho, distanciamento dos espaços de qualificação profissional, cuidado com a família, e ainda uma perspectiva machista de enquadramento da mulher fora dos ambientes formais de trabalho.

Desta forma, após o exame de cada um dos dispositivos escolhidos para exposição, pretende-se um desfecho apontando a (in)compatibilidade deles com a necessidade de promoção da mulher ao mercado de trabalho, possíveis inovações que poderiam ser úteis à esta finalidade, se trazidas pela reforma trabalhista e também, pontos positivos do presente diploma.

No tocante aos dispositivos examinados particularmente no presente trabalho, a conclusão que se chega é pela não representação destes como instrumentos viabilizadores de inserção da mulher no mercado profissional.

Em um olhar superficial, pode-se pensar o dispositivo 394-A da CLT como uma motivação à contratação da mão de obra feminina, por entender que em seu período gestacional ou de amamentação, as obreiras não precisariam, necessariamente, serem afastadas de suas funções, caso estas sejam em locais insalubres.

Ocorre que a inserção da mulher no mercado de trabalho que se pretende impulsionar é aquela pautada em condições dignas de labor. Não se pode, em detrimento da saúde da obreira, buscar a produtividade à qualquer custo. De fato, a produtividade mostra-se como elemento imprescindível ao bom desenvolvimento da economia, porém essa não deve ser promovida imputando relações nocivas de trabalho a empregados de qualquer sexo, muito menos a gestantes e lactantes, por configurar risco não apenas à mãe, como também ao bebê.

Com relação à retirada dos 15 minutos anteriores a prestação de hora extra, seria insustentável entender tal medida como estímulo a inclusão do labor feminino no mercado, pois de acordo com o próprio voto de Dias Toffoli, em sede de RE 658.312,

que teria decidido como constitucional o artigo XXX da CLT, não era essa imposição, por si só, um fator inibidor da contratação feminina.

Servia o dispositivo muito mais como tentativa de reduzir as disparidades observadas no plano fático, devido ao labor informal desempenhado pela mulher, do que como fator impeditivo de sua contratação.

Quanto à implementação do parágrafo 2º no art. 396 A, a definição dos intervalos mediante acordo individual em nada contribui para a inserção da mulher no mercado profissional, mas sim viola frontalmente o caráter tuitivo do direito do trabalho, ignorando a premissa de vulnerabilidade marcante das relações laborais, nesse caso acentuada pela figura da mãe dependente do emprego para sustento do filho.

Sobre possíveis inovações que poderia a reforma trabalhista ter vindo a apresentar, é possível citar a mudança da concepção de licença maternidade. Não se pode negar que tal afastamento acaba por inibir os empregadores a contratarem mulheres, uma vez que já especulam sobre provável gravidez e perda da força produtiva da mesma.

Como já posto no tópico 3.5, referente especificamente a proteção a maternidade, enquanto a mulher se afasta do labor durante o período de 120 dias, ao homem apenas é concedido o prazo de cinco dias para acompanhar o nascimento do seu filho. Tal situação afeta diretamente a preferência de contratação por parte dos patrões em função do gênero.

Dito isso, é válido refletir a possibilidade da implantação de uma licença parental no ordenamento jurídico brasileiro, em que pais e mães dividiriam, da forma que entenderem como mais conveniente ao casal, o período utilizado pela dispensa.

Ocorre que antes de mudar tal legislação, é imprescindível uma mudança do imaginário social sobre o papel da mulher, de forma que entendam que não cabe apenas a ela o cuidado com a prole, uma vez que é fundamental o acompanhamento da figura paterna do desenvolvimento do bebê.

Tal medida serviria não apenas para aproximar os pais de seus respectivos filhos, fazendo com que eles possam comparecer e atuar em tarefas do lar tanto quanto a mulher, mas também funcionaria como instrumento impulsionador da mulher ao mercado de trabalho, uma vez que não necessariamente haveria a perda da sua produtividade em um período tão longo em caso de nascimento de filho.

Contudo, não apenas em críticas se pauta a presente análise, importando também destacar ponto positivo da reforma que afeta diretamente as mulheres e o seu direcionamento ao mercado de trabalho: a regulamentação do teletrabalho.

Escondido no texto de 1943, a Lei 13.467 disciplina o teletrabalho pelos arts. 75-A a 75-E, trazendo o seu conceito da seguinte forma:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Como já reiterado na presente pesquisa, a mulher, além de laborar formalmente, ainda desempenha a maioria, quando não a totalidade, das funções necessárias ao cuidado da casa. Dessa forma, seria o *home office* uma maneira de permitir o labor formal da mulher na sua própria residência, reduzindo gastos com deslocamento e creches, de forma que poderia compatibilizar o zelo para com o lar, que ainda recai sobre ela, com o exercício profissional.

Embora durante todo curso do trabalho tenha se pautado primordialmente na defesa da desconstrução do papel social da mulher, percebendo-a como alguém capaz de laborar e não apenas de cuidar da casa, não se pode ignorar a realidade de que muitas ainda vivem sob esse espectro.

O teletrabalho então nasce para ajudar não só àquelas que, embora pudessem, não contam com a participação masculina nos afazeres domésticos, mas principalmente às mães solteiras, que precisam se lançar no mercado de trabalho, mas se veem impedidas devido à necessidade de cuidar dos filhos.

Destarte, após o exame da Lei 13.467/17, atentando para os seus pontos benéficos, prejudiciais e omissos quanto ao labor feminino, o que se espera, em verdade, é que seja a CLT um espaço de implantação de medidas afirmativas em prol da promoção do labor justo e digno tanto para homens quanto para mulheres, a fim de se alcançar uma igualdade substancial nas relações trabalhistas entre os sexos.

5 CONCLUSÃO

Ao fim da pesquisa foi possível concluir que a compreensão do estado de sujeição que a mulher vive na sociedade depende de uma regressão temporal, a fim de se observar o início de suas lutas e esforços em prol da emancipação. Os movimentos feministas espaçados pelo o Brasil tem influência significativa nas barreiras rompidas pelo sexo feminino, impulsionando a ocupação delas em espaços não apenas privados, mas também públicos.

Restou-se cristalino que o patriarcado, como sistema de dominação de homens perante as mulheres, embora manifestado de formas diferentes com base no passar dos anos, serviu, e serve até hoje, como cenário fortalecedor para a perpetuação da exploração e submissão da mulher, e determina as relações entre os sexos.

O sistema patriarcal atinge os indivíduos desde a sua infância, construindo estereótipos sexuais, que mais tarde irão refletir na divisão sexual do trabalho. Embora não seja o único, o fator preponderante para afastamento das mulheres do mercado de trabalho é a forma como a coletividade entende qual deve ser o seu papel na comunidade, sempre servindo, e não promovendo as riquezas. Isso fica demonstrado desde a infância, com os brinquedos e atividades direcionadas pelos pais e instituições de ensino, a depender do gênero.

Toda essa realidade de disparidade entre homens e mulheres no ambiente laboral reflete em salários incompatíveis, jornadas de trabalho mais longas para elas, já que após o labor formal ainda se destinam a dupla jornada, e condições de trabalho que mais afastam do que impulsionam as mulheres ao mercado.

Para a análise coerente acerca da alteração legislativa concernente ao labor feminino, restou-se necessário o exame das primeiras normas sobre o tema advindas da OIT cujas preocupações iniciais se destinavam a proteção de condições dignas de trabalho e garantia de igualdade de gênero. Contudo a disciplina sobre tal temática muitas vezes se manifestou no sentido de impor restrições à mulher, devido a vontade de ditar a sua moral.

Por esta razão é que, a grande finalidade aqui posta, foi a de alertar para a necessidade de observar a CLT como espaço de implantação de medidas estimuladoras do labor feminino. Dito isso é que se conclui pela adequação da crítica

ao conteúdo da reforma trabalhista aprovada ao final de 2017.

De início, importante observar que o diploma foi aprovado sob a égide de um governo carente de representação feminina, de modo que as normas alteradas pouco se preocuparam com a preservação do bem estar delas, mas sim destinada a beneficiar aqueles dominantes do sistema capitalista.

Então, ao tratar diretamente dos dispositivos alterados, cabe perceber que a permissão legislativa ao trabalho de gestantes e lactantes em grau médio e mínimo de insalubridade, afastando-as apenas em caso de atestado médico, configura grande mitigação do direito fundamental a saúde, não apenas da obreira, mas também do bebê.

Tal dispositivo foi aprovado sem qualquer consulta a entidades especializadas, que em entrevista comentada no corpo do trabalho, se mostraram contrárias a tal medida, haja vista que materializa risco a saúde da mulher e do feto.

Em que pese a MP 808 tenha sido editada com o objetivo de atenuar as críticas sobre o artigo, permitindo o labor insalubre apenas em caso de autorização do profissional de saúde, tempos depois a mesma caducou, perdendo sua eficácia, retornando ao cenário pernicioso anteriormente posto, e promovendo ainda, insegurança jurídica.

O ponto que se traz é uma mitigação do papel do legislador em definir os níveis de insalubridade, ao transferir tal competência para os médicos, que muitas vezes não detém conhecimento específico de medicina do trabalho, podendo acarretar a exposição de risco à empregada e sua prole.

De fato, grande é o movimento em prol da participação da mulher no mercado de trabalho, entretanto este deve ser um processo pautado em observação de garantias e direitos, sem que seja posto às pressas, para que não se viole o direito à vida.

Quanto a retirada dos 15 minutos anteriores a prestação de horas extraordinárias, a visão adotada se relaciona com todo o histórico de exclusão das mulheres em espaço público, e principalmente, com a o labor informal a ela destinado. Em pesquisa exposta durante o trabalho, restou demonstrado que elas laboram mais tempo a cada dia do que os homens, devido à dupla jornada imposta as mesmas, como algo construído culturalmente.

Por isso a norma tinha a função de atenuar as desigualdades ocorridas no mundo

fático, e promover a igualdade substancial, sendo um equívoco considerá-la como mitigadora da isonomia entre os sexos.

Por fim, o último artigo que se tratou concerne à estipulação de acordo individual para definição das pausas para amamentação. Aqui o que ficou constatado foi um desrespeito ao princípio da proteção, premissa na qual se baseia as relações trabalhistas. Certamente, a imposição tem o condão de dar azo a coações por parte do empregador, para que se definam horários benéficos à produção, e não a lactante e seu bebê.

Para além dos dispositivos condenados pela presente pesquisa, é justo enaltecer a regulamentação do instituto do teletrabalho, uma vez que este se apresenta como modalidade capaz de estimular o labor da mulher. Isso porque aquela mãe que não tem a figura do companheiro para dividir com ela os afazeres, e nem mesmo o cuidado com a própria criança, encontra no teletrabalho uma oportunidade de conciliar a demanda informal com a formal, se lançando no mercado de trabalho sem precisar abdicar da família.

Deste modo, a análise final se direciona a percepção de que a mulher, muito mais por uma construção cultural do que por diferenças biológicas, por vezes foi direcionada a funções secundárias, de menor prestígio, e ao labor na informalidade, ocupando, primordialmente, o espaço privado do lar, zelando por sua família. Pautado em toda essa disparidade clara, o trabalho buscou apontar para a importância da CLT como mitigadora desse desequilíbrio, entretanto a reforma trabalhista aprovada, sob o pretexto de modernização das relações laborais, serviu em precarizar as condições de trabalho feminino ainda mais, sem que se direcionasse o olhar para uma promoção delas ao mercado.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Camila. Painel: Mulheres no mundo do trabalho no contexto atual. **Seminário desafios para a autonomia econômica das mulheres na contemporaneidade**. Secretaria de políticas para as mulheres. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/seminario/apresentac_a_o-spm-novembro-2013-camila-oit.pdf>. Acesso em: 26 out. 2017.
- ALVES, Branca Moreira. PITANGUY, Jaqueline. **O que é Feminismo**. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- ANAMT. **Entidades querem mais debate sobre mudança em lei trabalhista para gestantes**. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2017/05/22/sogamt-mudanca-na-legislacao-sobre-terceirizacao-sera-debatida-em-reuniao/>>. Acesso em: 27 abr. 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- _____. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.
- BIBLIOTECA FEMINISTA. **Feminismo interseccional**. Disponível em: <<https://abibliotecafeminista.wordpress.com/vertentes/feminismo-interseccional/>>. Acesso em: 20 abr. 2018.
- BITENCOURT, Cezar Roberto. **Manual de direito penal: parte geral**. V. 1. São Paulo: Saraiva, 2000.
- BLOG DA EDITORA CONTEXTO. **As origens das civilizações e do patriarcado**. Disponível em: <<http://www.editoracontexto.com.br/blog/as-origens-das-civilizacoes-e-do-patriarcado/>>. Acesso em: 17 mar. 2018.
- BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade?** Disponível em: http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade. Acesso em 10 abr. 2018.
- _____. Câmara dos Deputados. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade?** Disponível em: http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade. Acesso em 10 abr. 2018.
- _____. **Carta de Lei de 25 de março de 1824**. Constituição política do Império do Brasil. RJ, Rio de Janeiro, 25 de março de 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 9 abr. 2018.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Senado, 1943.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. **Decreto 7.247, de 19 de abril de 1879**. Reforma o ensino primário e secundário no município da Corte e o superior em todo o império. RJ, Rio de Janeiro, 19 de abril de 1879, Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-7247-19-abril-1879-547933-publicacaooriginal-62862-pe.html>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. **Lei 6.136, de 7 de novembro de 1974**. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6136.htm>. Acesso em: 20 abr. 2018.

_____. **Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977**. Altera capítulo da CLT relativo a segurança e medicina do trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm>. Acesso em: 5 mai. 2018.

_____. **Lei 7.855, de 24 de outubro de 1989**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. DF, Brasília, 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm>. Acesso em: 28 mar. 1018.

_____. **Lei 13.271, de 15 de abril de 2016**. Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Brasília, DF, 15 de abril de 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13271.htm>. Acesso em: 1 mai. 2018.

_____. Medida Provisória n 808, de 14 de novembro de 2017. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 1 mai. 2018.

BRATEFIXE JUNIOR, Antonio Carlos. **Perda de vigência da mp 808/17 e os impactos na reforma trabalhista**. **Consultor Jurídico**. Abr.2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-22/antonio-bratefixe-vigencia-mp-80817-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

BUENO, Cléria Bittar. **Vivo sempre preocupada: o dilema das mulheres em conciliar (sem culpa) trabalho e maternidade**. São Paulo: Unifran, 2005.

BUENO, Mariana. **Ministério sem mulheres é retrocesso: o que dizem influenciadores sobre isso**. Disponível em: <<https://www.vix.com/pt/bdm/comportamento/ministerio-sem-nenhuma-mulher-e-retrocesso-o-que-dizem-influenciadores-sobre-isso>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do Direito do Trabalho da Mulher**:

aspectos históricos-sociológicos do início da república ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000.

CARTA CAPITAL. **O nascimento da pílula**. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/o-nascimento-da-pilula>>. Acesso em: 02 mai. 2018.

COSTA, Rodolfo; SANTOS, Maiza. **Reforma trabalhista deve garantir criação de até 1,2 milhão de vagas**. Set. 2017. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/09/03/internas_economia,622997/reforma-trabalhista-deve-garantir-criacao-de-ate-1-2-milhao-de-vagas.shtml>. Acesso em: 27 abr. 2018.

CUNHA JR. Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 8.ed. Salvador: Juspodvim, 2014.

DEL PINO, Carlos. **A "função" de mulher**. Trad. Marylene Pinto Michael. São Paulo: Martins Fontes, 1987.

DEL PRIORE, Mary (org.); BASSANEZI, Carla (coord. de textos). **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto/Ed. UNESP, 2004.

DELGADO, Ma. Berenice G. apud ESMERALDO, Gema. Movimento Feminista: Conquistas e Desafios. In: SALES, Celecina de Maria; DO AMARAL, Célia; ESMERALDO, Gema. (Orgs.). **Feminismo: memória e historia**. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2000.

DIOGO, Maria Fernanda. Práticas sociais excludentes relacionadas à inserção da mulher no mercado de trabalho. In: SILVA, Cristiani Bereta da; ASSIS, Gláucio de Oliveira; KAMITA, Rosana. (Orgs.). **Gênero em Movimento: novos olhares, muitos lugares**. Santa Catarina: Mulheres, 2007.

DULTRA, Eneida Vinhaes. Trabalho e Proteção Social. In: DULTRA, Eneida Vinhaes; FLEISCHER, Soraya. (Orgs.). **Como parlamentares pensam os direitos das mulheres?** Pesquisa na legislatura 2007-2010 do Congresso Nacional. Brasília: Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 2009.

ESMERALDO, Gema. Movimento Feminista: Conquistas e Desafios. In: SALES, Celecina de Maria; DO AMARAL, Célia; ESMERALDO, Gema. (Orgs.). **Feminismo: memória e historia**. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2000.

FAGUNDES, Tereza Cristina. Identidade Feminina: Uma construção histórico-cultural. In: _____. (Org.). **Ensaio sobre identidade e gênero**. Bahia: Helvécia, 2003.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Brasil só cria vagas de trabalho de até 2 salários**. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/04/brasil-so-cria-vagas-de-trabalho-de-ate-2-salarios.shtml>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

KERDNA Produção Editorial Ltda. **Medicina do Trabalho**. Disponível em:

<medicina-do-trabalho.info>. Acesso em: 22 set. 2017.

LEWANDOWSKI, Ricardo. **Relatório do Impeachment de Dilma Rousseff**. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/arquivos/2016/08/31/veja-a-sentenca-de-impeachment-contradilma-rousseff>> Acesso em: 27 abr. 2018.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cad. Pagu**. Campinas, n. 26, jan/jun 2006, p. 405 - 430. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 1 nov. 2017.

MADRUGA, Sidney. **Discriminação Positiva: ações afirmativas na realidade brasileira**. Brasília: Brasília Jurídica, 2005.

MAGALHÃES, Luana Elaine. O trabalho da mulher à luz da OIT. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14756>. Acesso em 1 nov. 2017.

MANZANO, Marcelo. CALDEIRA, Christian Duarte. Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT. In: KREIN. José Dari. GIMENEZ. Denis Maracci. SANTOS. Anselmo Luis. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

MARTINS. Jorge Manuel Rodrigues. **Representações sociais da liderança de organizações escolares: estereótipos de gênero e repercussões na proficiência e formação pessoal dos alunos e no desenvolvimento local**. Acesso em: <<https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/23421>> Disponível em: 20 mar. 2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3.ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2004.

MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego. Relações do trabalho. V. II. 2. ed. 2014.2. **Fundação Getúlio Vargas – Direito RIO**. p. 16. Disponível em: <https://direitorio.fgv.br/sites/direitorio.fgv.br/files/u100/relacoes_do_trabalho_ii_2014-2.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2001.

NOVAIS. Denise Pasello Valente. **Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade**. São Paulo: LTr, 2005.

ONU. **OIT: participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>>. Acesso em 10 abr. 2018.

OIT. **Convenção n. 03** sobre emprego das mulheres antes e depois do parto.

Disponível em:

<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_003.html>. Acesso em: 26 out. 2017.

_____. **Convenção n. 103** sobre proteção a maternidade. Disponível

em:<<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>>. Acesso em: 26 out. 2017.

_____. **Tendências para mulheres no mercado de trabalho 2017**. Disponível em:

<http://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_558360/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 10 abr. 2018.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Feminismo, História e Poder**. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

REIS, Kellen Cristina Florentino. **Infância, Gênero e Estereótipos Sexuais**: análise do relato de mães de crianças de 4 a 6 anos. Acesso em:

<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/97486/reis_kcf_me_bauru.pdf?sequence=1> Disponível em: 20 mar. 2018.

ROVER, Tadeu; MARTINES, Fernando. Fim da medida provisória da reforma trabalhista altera de novo regras da CLT. **Consultor Jurídico**. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2018-abr-21/fim-mp-reforma-trabalhista-altera-regras-clt>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de informação legislativa**, [S.L], v. 33, n. 131, p. 283 - 295, jul./set. 1996. Disponível em:

<<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/176462>>. Acesso em: 24 mar. 2018.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

_____. **O Poder do Macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

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

SILVA, Salete Maria Da. Feminismo jurídico: uma introdução. **Cadernos de gênero e diversidade**, UFBA, v. 4, n. 1, p. 83 - 102, jan./mar. 2018. Disponível em:

<<https://portalseer.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/25806/15668>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

STF. RECURSO EXTRAORDINÁRIO: REExt 658312 SC. Relator: Ministro Dias Toffoli. DJ: 27/11/2014. **JusBrasil**, 2015. Disponível em:

<<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311630607/recurso-extraordinario-re-658312-santa-catarina?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 5 mai. 2018.

UNIVERSIDADE LIVRE FEMINISTA. **História**. Disponível em:
<<http://feminismo.org.br/historia/>>. Acesso em: 10 abr. 2018.