

**FACULDADE DE CIÊNCIAS GERENCIAIS ALVES  
FORTES**

**DIREITO DO TRABALHO**

**A REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO DA MULHER**

**MARIA EDUARDA REGINALDO PEREIRA**

**Além Paraíba, 17 de Julho de 2024**

**MARIA EDUARDA REGINALDO PEREIRA**

**DIREITO DO TRABALHO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)**

**BACHAREL EM DIREITO**

**COORDENADORA: ROGÉRIA APARECIDA DE SOUZA OLIVEIRA**

**ORIENTADOR: PROFESSOR ADEMIR BUENO OLIVEIRA**

**FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E GERENCIAIS ALVES  
FORTES**

**ALÉM PARAÍBA, 17 DE JULHO DE 2024**

## FICHA CATALOGRÁFICA

PEREIRA, Maria Eduarda Reginaldo.

Direito do Trabalho

A Reforma Trabalhista e o Direito da Mulher.

Bacharel em **Direito** - Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes  
– FACE-ALFOR, mantida pela Fundação Educacional de Além Paraíba -  
FEAP.

Coordenadora: Prof.<sup>a</sup> Rogéria Aparecida de Souza Oliveira

prof. <sup>o</sup> orientador: Ademir Bueno Oliveira



## **A REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO DA MULHER**

**MARIA EDUARDA REGINALDO PERREIRA**

**MONOGRAFIA APRESENTADA A FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E GERENCIAIS ALVES FORTES – FACE-ALFOR, MANTIDA PELA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ALÉM PARAÍBA – FEAP, COMO REQUISITO PARCIAL À OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM DIREITO.**

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**prof. ° Orientadora: Ademir Bueno Oliveira**

---

**Convidado:**

---

**Convidado:**

---

**NOTA**

**APROVADA**

**APROVADA COM RESTRIÇÕES**

**REPROVADA**

---

**PROF<sup>A</sup>. ROGÉRIA APARECIDA DE SOUZA OLIVEIRA**

**COORDENADORA DO CURSO DE DIREITO**

**Além Paraíba, 17 de julho de 2024.**

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho ao meu pai Sinderlei Pereira De Moraes (em memória), pelo apoio e por sempre acreditar em mim e me encorajar nos momentos difíceis, serei eternamente grata.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos.

Aos meus queridos familiares por todo o apoio e pela ajuda, que muito contribuíram para a realização deste trabalho. Aos meus pais e irmão, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional ao longo do curso.

## **RESUMO**

PEREIRA, Maria Eduarda Reginaldo. A REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO DA MULHER. Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais Alves Fortes – FACE ALFOR da Fundação Educacional de Além Paraíba, 2024.

A monografia mostra um pouco de como a mulher era vista perante a sociedade com relação ao trabalho doméstico e familiar, com o passar dos anos houve algumas mudanças significativas, principalmente no Brasil a partir de 1934, que tratou sobre a igualdade formal entre os gêneros. A monografia tem por objetivo mostrar e questionar se houve uma evolução dentro da nova Reforma trabalhista ocorrida em 2017. O trabalho traz uma análise crítica sobre algumas mudanças no legislativo e quais foram seus possíveis impacto para as próximas gerações. A pesquisa ainda aborda, sobre contrato de trabalho, empregador e empregado, alguns dos princípios do Direito do trabalho, proteção ao direito da mulher e salário maternidade. Esse tema possui muitas vertentes, o que o torna interessante e de difícil conclusão ou solução, nessa pesquisa alguns pontos importantes serão esclarecidos e explicados de forma simples.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mulher. Reforma. Mudanças. Gêneros. Trabalho.

## **ABSTRACT**

PEREIRA, Maria Eduarda Reginaldo. A REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO DA MULHER. Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais Alves Fortes – FACE ALFOR da Fundação Educacional de Além Paraíba, 2024.

The monograph shows a little of how women were seen in society in relation to domestic and family work. Over the years there have been some significant changes, especially in Brazil from 1934 onwards, which dealt with formal equality between genders. The article aims to show and question whether there was an evolution within the new labor reform that occurred in 2017. The work provides a critical analysis of some changes in the legislature and what their possible impact was for future generations. The research also addresses, regarding the employment contract, employer and employee, some of the principles of labor law, protection of women's rights and maternity pay. This topic has many aspects, which makes it interesting and difficult to conclude or solve. In this research, some important points will be clarified and explained in a simple way.

**KEY-WORDS:** Woman. Remodeling. Changes. Genres. Work.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>1.HISTÓRIA DO DIREITO DA MULHER NO TRABALHO .....</b>	<b>10</b>
1.1 Contrato de Trabalho .....	14
1.2 Empregador e empregado .....	15
1.3 Princípios do Direito do Trabalho .....	15
1.4 Proteção ao Direito da Mulher .....	16
<b>2.SALÁRIO MATERNIDADE .....</b>	<b>17</b>
<b>3. DIREITO DAS MULHERES NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SUAS ALTERAÇÕES .....</b>	<b>18</b>
<b>4. REFORMA TRABALHISTA .....</b>	<b>22</b>
4.1 Reforma Trabalhista e o Direito da Mulher .....	24
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>29</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>31</b>

## INTRODUÇÃO

Essa pesquisa tem como tema a reforma trabalhista e o direito da mulher. Ao longo da história é notório o quanto houve mudanças culturais e ideológicas, a mulher era sempre relacionada ao trabalho doméstico e familiar.

A temática situa-se no Direito do Trabalho, com a chegada da Revolução Industrial, as relações de trabalho foram sendo transformadas e a mulher foi explorada, com jornada que poderia chegar até 14 horas diárias e uma má remuneração. Toda essa situação gerou comoção e medidas de proteção para essa classe trabalhadora, com a finalidade de proibir a exploração excessiva da mulher.

Tal tema tem grande importância e relevância, tanto pessoal e quanto social, pois, intercorreram mudanças que são significativas. Constantemente no âmbito jurídico existem alguns tipos de alterações legislativas, a preocupação social é que essas modificações possam de alguma forma prejudicar o gênero feminino retardando o crescimento da classe de trabalhadoras, com novas leis que podem trazer retrocesso ao invés de um avanço. “A mulher deve sentir-se livre, não para combater os homens, mas sim pelas suas capacidades e pela sua personalidade” (GANDHI).

Em se tratando do direito das mulheres dentro da Reforma trabalhista, a pesquisa irá abordar alguns pontos. Essa lei foi sancionada no dia 13 de julho de 2017 pelo Presidente Michel Temer, lei nº 13.467, e passou a vigorar em 11 de novembro de 2017. Promovendo alterações nos aspectos trabalhistas. O impacto causado por essa lei no ano de 2017 foram enormes, alguns dos artigos considerados inconstitucionais e desumanos. Realizada essa pesquisa é perceptível que aconteceram algumas alterações prejudiciais com relação ao trabalho, não houve nenhum tipo de apuramento ou atividades que estimulasse um diálogo para a sociedade opinar sobre tais mudanças, o que nos leva a seguinte questão, se existe tanta vontade para mudar as leis trabalhistas deveria haver uma preocupação maior com as pessoas que serão atingidas por essas alterações, e ouvi-las poderia se tornar um ótimo começo, ocorreu todo um processo para aprovação dessa lei, no entanto, será que todas as pessoas que votaram entendem como é ser uma mulher e como é difícil conquistar igualdade no ambiente de trabalho?

No Brasil, a partir da Constituição de 1934, houve uma igualdade formal entre os gêneros, o que não garante a funcionalidade dos seus direitos. A consolidação de leis do trabalho, trouxe alguns artigos que tratavam do trabalho da mulher, da proteção a

maternidade, esses artigos surgiram por volta do ano de 1943, o que na época foi um avanço. A intenção do legislador em primeiro momento era trazer normas de caráter protetivo. Foi somente com a Constituição de 1988, que houve mudanças realmente plausíveis, a nova norma trouxe um caráter amplo de igualdade abrangendo tanto o contexto formal quanto material, entretanto, essa igualdade não é vista nas pesquisas, homens ganham mais do que as mulheres mesmo atuando nas mesmas áreas. A reforma Trabalhista não buscou trazer uma melhoria quanto a isso, ao contrário, trouxe maior flexibilização nos contratos possibilitando maior segurança jurídica para o empregador fazendo com que a mulher fique ainda mais exposta.

A hipótese será a criação de programas que procurem atender e ouvir a mulher, podendo fazer uma produção normativa por meio de plebiscito ou referendo, e trazer uma proteção para essa classe trabalhadora como horários flexíveis, trabalho remoto e licenças para cuidados familiares. Realizando consultas mensais perante a sociedade.

A pesquisa tem por objetivo promover uma reflexão sobre o direito das mulheres dentro da nova Reforma trabalhista, trazendo uma análise crítica das mudanças no legislativo e seus possíveis impactos para gerações posteriores.

Trata-se de uma pesquisa teórica, de caráter qualitativo, que irá buscar investigar, a partir de autores clássicos e contemporâneos, o tema proposto, a fim de responder à questão de pesquisa e sustentar a hipótese.

Para alcançar o objetivo, a pesquisa foi dividida em quatro capítulos, sendo que no primeiro capítulo abordou-se a história do direito da mulher, com alguns subtítulos com o objetivo de trazer ao leitor uma definição do que é contrato de trabalho, empregador e empregado, princípios e proteção ao direito da mulher. O capítulo um traz um breve relato do que ocorreu com a mulher no passado. Já no segundo capítulo discorreu-se sobre salário maternidade e traz-se uma definição. O terceiro capítulo tratou do direito das mulheres na consolidação das leis do trabalho e suas alterações, já o quarto capítulo tratou sobre a reforma trabalhista.

Por fim, na conclusão, sustenta-se a hipótese que será necessário a criação de programas que procurem atender e ouvir a mulher, podendo fazer uma produção normativa e trazer uma maior proteção para essa classe trabalhadora.

## 1.HISTÓRIA DO DIREITO DA MULHER NO TRABALHO

De acordo com grande parte dos historiadores, o Direito do Trabalho começou com a Revolução Industrial no século XVIII, por meio da criação da máquina a vapor e a conseqüente busca por dignidade no ambiente de trabalho pelos operários, a mesma época em que a mulher se inseriu no mercado de trabalho. Desde então, a mulher é tratada com desigualdade no recinto de trabalho e submetida a condições degradantes que decorre do rótulo que lhe é imposto de mulher, frágil, mãe, esposa e cuidadora de seu lar.

No entanto a mulher sempre foi mal compreendida, e quando não se destacava por sua beleza, não conseguia deixar de ser uma mera escrava do homem. Nos primórdios das relações, a mulher era vista somente para realizar os afazeres domésticos, vivia sem o conhecimento dos acontecimentos externos. Era escrava do homem e a este devia obediência.

Algumas culturas abominavam qualquer tipo de ascensão feminina, como exemplo a mulher judia era absolutamente inferior ao homem, segundo a lei de Elias, se a mulher deixasse a comida queimar ou se o homem encontrasse uma outra mulher, mais bonita que a sua, o homem poderia abandoná-la. A mulher palestina não podia estudar, e até completar treze anos de idade, poderia ser vendida e casada, se caso tivesse o consentimento dos pais.

Com o objetivo de ter filhos bonitos e saudáveis, os gregos proporcionavam educação a mulher. Os atenienses mantinham suas esposas enclausuradas, enquanto instruíam suas outras mulheres. As mulheres gregas exerciam apenas trabalhos domésticos, as demais que ousavam trabalhar no comércio, eram desprezadas pela sociedade e por sua família.

Os anos e séculos se passavam, e as mulheres pareciam não conseguir seu espaço e não conseguiam evoluir perante a sociedade. *São Tomás de Aquino* chegou a chamar a mulher de “erva má”.

Na idade média, a mulher começa a exercer alguns ofícios, entretanto nunca chegava a nenhuma posição de destaque, como sempre era discriminada e considerada uma aprendiz, em qualquer ramo do trabalho (MARK, 2019).

No Brasil, as mulheres eram completamente esquecidas e abandonadas pelo Estado, sem nenhum tipo de amparo ou auxílio, viviam trancadas em seus lares até durante o Império. A mulher solteira ajudava sua mãe nos deveres domésticos diários, a mulher casada acompanhava o marido, carregando seus pertences e lhe servindo conforme sua vontade. Não havia nenhuma valorização, a mulher era como uma escrava

sem nenhuma autoridade ou igualdade, era considerada inferior simplesmente por ter nascido do gênero feminino.

Segundo alguns historiadores a conversão das condições da mulher é devido aos homens de pensamento e visão distorcidos e ao cristianismo, porém existem outros pensamentos extensos acerca do que gerou essa transformação que não iremos abordar. A capacidade da mulher, sua persistência, seu entusiasmo e paixão pelo trabalho fizeram a diferença nessa luta por igualdade.

A igreja continuou defendendo a cláusula no lar, em nome do matrimônio e do bem da família, alegava que enquanto mais a mulher se distanciava de sua casa e de seu lar, dos deveres, mas tentação do mundo surgiria. Vale ressaltar que os pensadores passaram a exaltá-la em seus poemas e obras literárias. No entanto, vislumbra-se que o trabalho da mulher aconteceu da necessidade de mão de obra barata (MARK, 2019).

Na idade moderna, houve um crescimento Industrial e assim a mulher ganhou um pouco mais de espaço, assumindo trabalhos que eram efetivados por homens. Segundo pesquisadores, a revolução Industrial trouxe uma disputa entre homens e mulheres, entretanto ainda havia grande desigualdade social, pois o trabalho efetuado por mulheres era pago por um preço bem abaixo do que eram o dos homens, sendo que as mulheres produziam menos em virtude de suas ocupações do lar (SOUZA, 2020).

As mulheres possuíam uma carga horária de 14 a 16 horas por dia, com condições prejudiciais tanto a saúde física como a mental, entre outros abusos, se submetiam a tudo isso para não perderem o seu emprego. Nessa época, não havia nenhum tipo de proteção para mulher que estava grávida. O Estado não interferia nas relações de trabalho, a mulher recebia seu salário de acordo com a vontade de seu patrão (SOUZA, 2020).

Com o passar dos tempos, o Estado sentiu a necessidade de uma medida protecionista com relação a mulher, entretanto, a limitação da jornada de trabalho da mulher e a proibição do trabalho noturno, resultou em uma mão de obra mais barata de seu trabalho. Mesmo com todos os empecilhos as mulheres lutaram por espaço e não desistiram, com esse retrocesso elas continuaram a pedir por igualdade, até que surgiu o Tratado de Versalhes que garantia a igualdade salarial a trabalho iguais.

A trabalho igual deve-se pagar salário igual, sem distinção de sexo do trabalhador e deve-se organizar, em cada Estado, serviço de inspeção que compreenda mulheres, a fim de assegurar a aplicação de leis e regulamentos para proteção dos trabalhadores (TRATADO DE VERSALHES, Parte XIII, VI e XIX).

Na Inglaterra surgiu o movimento chamado “*Coal Mining Act*”, no ano de 1842, que tratava da proibição do trabalho da mulher em lugares subterrâneos, logo após o “*Factory Act*”, em 1844, que trouxe uma limitação na carga horaria, foi reduzido para 12 horas de trabalho, sendo proibido o trabalho no período noturno. Em 1878 ocorreu o “*Factory and workshop Act*”, que vedou o emprego da mulher em todos os tipos de trabalhos perigosos e insalubres (BARROS 1995, p.30).

No Brasil e em todo o mundo a Organização Mundial do Trabalho trouxe a necessidade de proteção do trabalho da mulher, tanto que passou a ser editadas convenções sobre o tema. A convenção n.3, de 1919, traz o regulamento do trabalho da mulher antes e após o parto, esse tema foi corrigido no Brasil por meio do decreto n. 51.627, de 1962, que dita: “em hipótese alguma, deverá o empregador estar obrigado, pessoalmente, a custear as prestações referentes a licença-maternidade, a qual ficará a cargo de um sistema de seguro social obrigatório, ou de fundos públicos.” Ou seja, o responsável pelo pagamento do salário-maternidade é a Previdência Social (BRASIL, 1935).

A convenção n.4, decreta a proibição da mulher em indústrias, exceto em caso de oficinas de famílias. A convenção n.41, do ano de 1934, trata sobre o trabalho noturno da mulher. É importante afirmar que ocorreram várias outras convenções para dispor dos diferentes temas relacionados ao trabalho da mulher (BRASIL, 1935).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, está relacionada a dizer as regras de não-discriminação por motivo de sexo, já o pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, culturais e sociais, de 1966, determinou a igualdade de direito entre homens e mulheres. Esses dois pactos foram de suma importância para o Direito da mulher, são duas grandes conquistas que antes estavam intangíveis e foram conquistados ao logo da história, foi um marco igualitário não somente para o Direito trabalhista em si, mas para todas as mulheres tanto de gerações passadas quanto da geração vindoura (BRASIL, Pacto internacional dos Direitos econômicos, 1966).

No Brasil, o Decreto n. 21.417-A, ano de 1932, foi a primeira norma que tratou do trabalho da mulher, proibindo o trabalho noturno no horário das 22:00 às 5:00hs, e proibindo a remoção de pesos. Esse decreto concedeu a mulher dois descansos diários de meia hora para amamentação no período de seis meses (BRASIL, Decreto n. 21.417. 1932).

A constituição de 1934 vetou a discriminação da mulher quanto a salários, assegurou o direito de descanso após o parto, sem nenhum tipo de prejuízo na remuneração e na vaga do emprego, constituindo a instituição da Previdência social como auxílio a maternidade. Em 1937, a constituição garantiu assistência médica e higiênica a gestante, antes e após o parto, sem prejuízo do emprego e do salário (BRASIL, 1988).

Em 1943, surgiu a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), com o objeto de consolidar todas as matérias relacionadas ao Direito do Trabalho. A primeira alteração aconteceu em 1944, quando foi admitido o trabalho noturno da mulher se esta fosse maior de 18 anos, apenas em algumas atividades (BRASIL, 1943).

A Carta Magna proibiu a diferença salarial por motivo de sexo, e previu todos os direitos assegurados pela Constituição.

A Constituição de 1967 trouxe uma inovação em sentido de prever a aposentadoria da mulher aos trinta anos de trabalho, com salário integral (BRASIL, 1988).

Atualmente o Direito da mulher ao trabalho exerce função expressiva no mundo, e foi por meio de muita luta por igualdade que esse lugar foi conquistado, a sociedade é um lugar de extrema raiz cultural e se impor diante de culturas ou pensamentos arcaicos, para apresentar um novo pensamento ou um modo de viver diferente, não é fácil, a luta por igualdade feminina sempre irá existir, mas podemos dizer que houve avanços.

Como Diz Acker (1977):

Mas hoje a tecnologia acabou com este conceito de que a mulher é mais fraca, já que para movimentar máquinas imensas só se precisa apertar um botão. Vê-se agora muito mais o intelecto e a capacidade de produção. A proteção agora é para o humano, o emocional e aí tanto entra o homem como a mulher. O ideal, é claro para os dois, seria não haver trabalho noturno, já que é uma hora destinada ao repouso, mas o funcionamento de uma cidade exige que nem todos parem (Ex Juíza do trabalho In “jornal O Globo”, de 18/09/1977).

Vivemos em uma época de constantes avanços tecnológicos, essa evolução tem gerado uma diversidade de inovações, que trazem ao indivíduo coisas boas e mudanças extraordinárias, facilitando o dia a dia, é um século globalizado, isso significa que existe uma grande expansão econômica, política e cultural a nível mundial, a mulher se impõe no mercado de trabalho competindo com igualdade.

## 1.1 Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho deve ser entendido como um acordo efetuado pelo contratante e o contratado, visa trazer seguridade para ambos, podendo ser verbal ou escrito. A consolidação das Leis Trabalhistas possui o conjunto de lei que regulamenta essas relações.

A CLT traz em seu texto o conceito do que seria um contrato de trabalho: “Artigo. 442 – Contrato Individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

Para Lisboa (2011):

(...) é indiscutivelmente, a categoria mais importante dentre os negócios jurídicos possíveis. Como acordo de vontades que possui por finalidade a constituição, modificação ou extinção dos direitos, dele advém um conjunto de obrigações a serem cumpridas pelas partes.

Para Diniz (2003, p. 08):

Contrato constitui uma espécie de negócio jurídico, de natureza bilateral ou plurilateral, que depende, para sua formação, que a vontade das partes se encontre, pois é um ato que regula interesses privados. Em um contrato há o acordo de vontades das partes, com a combinação de interesses, que constitui, modifica ou extingue uma obrigação. Tem como fundamento a vontade humana, devendo ser feito conforme o ordenamento jurídico estabelecido, que cria, modifica ou extingue, direito ou obrigação.

Sendo assim podemos dizer que o contrato de trabalho é um ato jurídico que cria uma relação de emprego, promovendo desde o início direito e obrigações para o empregador e o empregado.

Para Martins (2011, p. 91):

(...) O negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. No conceito é indicado gênero próximo, que é o negócio jurídico, com espécie de ato jurídico. A relação se forma entre empregado e empregador. O que se discute são as condições de trabalho a serem aplicadas à relação entre empregado e empregador.

Orlando Gomes afirma que “o contrato é uma espécie de negócio jurídico que se distingue, na formação, por exigir a presença de pelo menos duas partes.” (GOMES, 2007).



## 1.2 Empregador e Empregado

A diferença entre o empregado e empregador está principalmente descrita na Consolidação das leis do trabalho (CLT). Enquanto o empregado é aquele que presta um serviço, o empregador é a empresa que disponibiliza toda parte econômica, e tem por responsabilidade efetivar as contratações.

O artigo 2º da CLT dispõe:

Art 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1943)

O artigo 3º da CLT dispõe: “Artigo 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário.” (BRASIL, 1943)

## 1.3 Princípios do Direito do Trabalho

Os princípios são fundamentos que podem ser considerados como um conjunto de normas ou padrões de conduta a serem seguidos por um indivíduo ou uma instituição. Veremos abaixo alguns dos princípios que versam sobre o direito do trabalho.

Existe o Chamado Princípio da Proteção, que visa sanar a desigualdade social, baseando-se na proteção jurídica para aquele que está em uma posição de inferioridade econômica.

O Princípio da Primazia da Realidade, trata dos fatos que prevalecem sobre os ajustes formais, ou seja, de acordo com esse princípio, toda verdade real deve prevalecer sobre a relação formal, com o objetivo de coibir qualquer tipo de coação dentro do ambiente do trabalho.

O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, em regra estabelece que todo o contrato trabalhista deve ser celebrado por prazo indeterminado, de modo a durar indefinidamente. Os chamados contratos a termo, aquele que possuem um prazo determinado, são uma exceção e só poderão ser efetuados em casos específicos e previstos

na CLT. Nesse princípio o contrato se caracteriza pela continuidade, dando assim uma valoração a permanência do empregado no vínculo empregatício.

Também existe o chamado Princípio da Inalterabilidade contratual lesiva que ocorre por qualquer alteração no contrato do empregado exigindo um mútuo consentimento e ausência de prejuízo ao funcionário, seja direto ou indireto.

O Princípio da Intangibilidade salarial tem por objeto tratar sobre a proteção salarial, pois o salário do trabalhador é a contraprestação máxima em uma relação de trabalho. De acordo com esse princípio é vedada qualquer tipo de mudança que não seja em benefício ao empregado.

Existe também o princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos, afirmando que os Direitos dos trabalhadores são irrenunciáveis, sendo assim, o trabalhador não pode renunciar aos seus direitos que foram conquistados através de acordos e leis trabalhistas (SOUZA 2018, p.26).

De forma resumida foi exposto acima os princípios mais importantes do direito do trabalho, e o quanto eles fazem total diferença na relação empregatícia, atualmente as mulheres só conquistaram um pouco de espaço por conta também desses princípios, houve uma grande evolução por parte do legislativo e do próprio Estado.

#### **1.4 Proteção ao Direito da Mulher**

Buscando um equilíbrio nas atividades exercidas pelo homem e pela mulher, a CLT trouxe em seus artigos a proteção do trabalho desempenhado pela mulher, provocando mudanças, principalmente no aspecto protetivo, salarial e igualitário nas funções exercidas.

Na Constituição Federal de 1988, as mulheres passaram, a ter igualdade de direitos com relação ao homem em seu artigo 5º dispõe:

Art. 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, a igualdade, a segurança e a propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. (BRASIL, 1988)

A evolução ainda continuou e novas normas foram se estabelecendo de forma a proteger a mulher de qualquer tipo de desigualdade social, a CLT em seu artigo 461º, ditou que tanto o homem quanto a mulher irão receber o mesmo salário sem nenhum tipo de distinção de sexo (BRASIL, 1943).

## **2.SALÁRIO MATERNIDADE**

O salário maternidade é um benefício previdenciário que é devido as pessoas que se afastam do trabalho, por conta do nascimento de um filho, em caso de aborto não criminoso, ou em casos que estão previstos na lei.

Este benefício é um auxílio para que os trabalhadores, principalmente as mulheres, não fiquem sem um auxílio financeiro, este salário proporciona uma vida digna ao empregado e faz com que esse não fique desamparado no período em que não puder exercer suas atividades laborais.

Todos os tipos de segurados podem receber o salário maternidade, são eles: trabalhador empregado, segurado especial, desempregados com qualidade de segurado, empregado doméstico, contribuinte individual e contribuinte facultativo. Como refere-se a um benefício de cuidado integral do novo filho ele atende a todas as categorias de trabalhadores.

Há diferença entre o salário maternidade e a licença maternidade, o primeiro corresponde a um benefício pago pela previdência social para auxiliar o funcionário, enquanto este não puder exercer seus trabalhos, já a licença maternidade é o próprio afastamento por conta das hipóteses mencionadas acima, pode-se afirmar que um é complemento do outro (MENDES, 2023).

Para receber o salário maternidade há alguns requisitos, são eles: quando se está recebendo algum benefício do INSS, quando é contribuinte e está trabalhando e quando está em período de graça. Se o indivíduo estiver dentro de algum desses requisitos terá direito ao benefício. Esses são os requisitos básicos.

O valor do salário maternidade dependerá de qual tipo de segurado o cidadão é, o tempo também dependerá do fato gerador do benefício, a contagem começara a partir de quando a pessoa se afasta do trabalho.

Este tipo de benefício ajuda e auxilia muitas mulheres, e ele é de grande importância principalmente para as que estão em condições mais precárias, que precisam trabalhar para sobreviver.

### **3. DIREITO DAS MULHERES NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SUAS ALTERAÇÕES**

A Consolidação das leis trabalhistas ao longo de sua história sofreu importantes alterações. Diversos artigos não foram recepcionados pela Constituição de 1988, sendo revogados por não respeitarem aos princípios da isonomia e dignidade humana.

Essas alterações tiveram início em 1989, a lei nº 7.855/89 revogou alguns preceitos que autorizavam a interferência marital ou a parte paterna no contrato de emprego da mulher (BRASIL, 1989).

Podemos relatar também a lei nº 9.029 de 1995, que trouxe a proibição de exigência de atestados de gravidez e esterilização, entre outras práticas discriminatórias. Em 1999, a lei 9.799 também alterou o título da seção I, referente a duração e condições de trabalho, buscando a proteção contra qualquer tipo de medida segregativa (BRASIL, 1995).

A Consolidação das leis trabalhistas trata sobre o trabalho noturno, locais de trabalho, a duração do trabalho, períodos de descanso, proteção à maternidade (relatamos acima um pouco sobre esse assunto), entre outros. São aproximadamente 29 artigos, do 372 ao 401, dos quais iremos comentar sobre os principais (BRASIL, 1943).

O artigo 372º dispõe: Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo (BRASIL, 1943).

Esse artigo faz uma equiparação entre o trabalho masculino e feminino naquilo que couber, desde que não haja uma colisão com a proteção especial instituída pelo próprio capítulo. Foi revogado o parágrafo único que ditava que não é regido pelos dispositivos a que se refere esse artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e que esteja sob a direção do esposo, da mãe, pai, de um tutor ou do filho.

O artigo 373º afirma que a jornada trabalhada pela mulher será de oito horas diárias, exceto em casos especiais em que a carga horaria será estabelecida em duração menor. O texto traz uma série de ressalvas com a finalidade de corrigir algumas situações que interferem no acesso da mulher ao mercado de trabalho, vedando diversos comportamentos. É importante ressaltar a parte “A” do artigo e os dispositivos II e III que vedam a recusa de emprego em razão do sexo ou podendo considerá-lo para fins de remuneração (BRASIL, 1943).

De acordo com a Organização para Cooperação do Desenvolvimento Econômico (OCDE,2018):

“O salário médio de uma mulher brasileira com educação superior corresponde a apenas 62% do de um homem com a mesma escolaridade, O número coloca o Brasil, empatado com o Chile, no primeiro lugar do ranking de maior discrepância de renda entre gêneros no mercado de trabalho. No país, 72% de homens que concluíram a universidade ganham mais de duas vezes a média de renda nacional. Entre as mulheres, essa taxa diminui para 52%. As mulheres conquistaram algo que é recente, que é a maior participação na educação superior, e isso é refletido também na remuneração”, afirmou o diretor de estatísticas educacionais do Inep, Carlos Eduardo Moreno. O presidente do órgão, José Francisco Soares, salientou que, no Exame Nacional de Ensino Médio (Enem), as mulheres são maioria: 60% de todos os inscritos. Nosso papel ao produzir esses indicadores é ajudar a não as colocar debaixo do tapete, disse.” Esses dados surgiram em 2015, as mais recentes pesquisas realizadas mostram que ainda existe uma disparidade salarial entre homens e mulheres, como por exemplo no ano de 2021, as mulheres na OCDE ganhavam apenas 86,2% dos rendimentos obtidos pelos homens. (OCDE, 2018)

Mantendo-se na análise do artigo 373º, podemos observar que no inciso IV há uma proibição da exigência de atestado que comprove uma esterilidade ou gravidez com o objetivo de admissão ou permanência no emprego. O inciso V proíbe o impedimento de acesso a medidas subjetivas que possam interferir na inscrição ou aprovação em concursos, empresas privadas, por razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez. O último inciso fala sobre a proibição de proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (BRASIL, 1943).

BARROS (2009, p. 593 e 594)

Constrangedoras são, ainda, as revistas nos bolsos, carteiras, papéis, fichários do empregado ou espaços a ele reservados, como armários, mesas, escrivaninhas, escaninhos e outros, que se tornam privados por destinação. A revista realizada nessas circunstâncias implica violação da intimidade do empregado, a qual é vedada pela Constituição da República.

Continuando o artigo 373º o parágrafo único traz que “O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.”, podemos observar que o próprio legislador autorizou uma criação de políticas que possam diminuir as distorções, em busca da igualdade entre os trabalhadores do sexo masculino e feminino (BRASIL, 1943).

Os artigos 374º e 375º foram revogados pela lei nº 7.855/89. O artigo 376 foi revogado pela lei 10.244 de 2001, o artigo 377º trata da adoção de medidas protetivas ao

trabalho da mulher, não sendo justificável a redução salarial. Os artigos 378º, 379º, 380º e 387º foram também revogados pela lei 7.855/89 (BRASIL, 1989).

No trabalho noturno a mulher passou por proibições com a justificativa que eram medidas protetivas, mas na prática isso se apresentou perante a sociedade como algo errôneo em sentido moral e até mesmo trazendo uma visão machista, já que os homens não eram proibidos de trabalhar no período da noite. O artigo 381º trouxe uma modificação ao ditar sobre o trabalho noturno das mulheres com o salário superior ao diurno, os seus incisos tratam do percentual que será acrescido no valor salarial, adicionando 20% e a definição do trabalho noturno que cada hora trabalhada terá 52 minutos e 30 segundos (BRASIL, 1943).

Os artigos 382º a 386º tratam do período de descanso, alguns deles já foram revogados por leis, mas em se tratando de condições básicas do trabalho aquele que presta o serviço precisa ter ao menos um intervalo de onze horas destinada ao repouso, esses artigos humanizam um pouco a situação da mulher que trabalha, pois todos os indivíduos precisam ter o período para o descanso, como pontuado acima na história do direito da mulher, houve um período em que a mulher sofreu grande exploração com cargas horárias absurdas e esses artigos trazem grande inovação para a sociedade.

Dos métodos e locais de trabalho, vemos que o artigo 389º traz algumas medidas em prol da higienização que as empresas devem adotar, alguns exemplos são: ventilação, iluminação e outros que se fizessem necessários a segurança e ao conforto das mulheres.

O artigo 390º menciona sobre a proibição do trabalho da mulher em excesso de força muscular. Assim diz o artigo:

Art. 390 - 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.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos (BRASIL, 1943).

Esse artigo tem por objetivo proteger a integridade física da mulher, estipulando o valor de carga que poderá suportar, para BARROS (2017, p. 756): “o ideal seria abolir essa restrição e submeter à apreciação de cada caso as condições, ao tempo consumido na atividade e ao ambiente de serviço”. Para a autora as convenções coletivas trariam maior harmonia com a atualidade, individualizando trabalhos que são considerados pesados.

O artigo 390-B trata das vagas dos cursos de formação de mão de obra a serem ofertados para ambos os sexos, o artigo 390-C dita que as empresas que possuam mais de 100 empregados, deverão ter programas especiais como incentivo e para aperfeiçoamento

profissional. É perceptível que a lei não está voltada apenas para as mulheres, mas sim para qualquer empregado, independente do sexo.

O artigo 390-E declara que a pessoa jurídica poderá ser associada a entidade profissional, sociedades cooperativas, civis, órgãos e entidades públicas ou sindicais. Podem firmar convênios visando o desenvolvimento de ações conjuntas, procurando trazer a execução de projetos relativos ao incentivo do trabalho realizado pela mulher. Os artigos finais tratam a respeito da proteção a maternidade.

O ambiente de trabalho deve ser um lugar sadio, no qual o prestador de serviço possa exercer suas funções com igualdade e dignidade. O trabalho é essencial, pois por meio dele o cidadão consegue obter seu sustento, além de poder proporcionar para sua família uma segurança, é o que lhe dá dignidade, por meio da prestação de serviço o indivíduo consegue ser reconhecido como um ser social seja por um grupo ou pela sociedade, por isso é tão importante tratar sobre as leis trabalhistas, mostrando esses direitos adquiridos principalmente para as mulheres e fazendo uma profunda reflexão se através da reforma trabalhista houve um avanço ou retrocesso.

#### 4. REFORMA TRABALHISTA

Podemos chamar de Reforma Trabalhista qualquer tipo de alteração na Consolidação das leis do trabalho (CLT), através dessa reforma foram modificados uma série de direitos do trabalhador brasileiro, a ideologia implantada é que as relações de trabalho possam se tornar mais flexíveis.

A Reforma Trabalhista ocorreu por meio da alteração na Consolidação das leis do trabalho (CLT), com a reformulação de vários direitos do trabalhador, como também os deveres das empresas. Segundo pesquisas foram criados 43 novos artigos, 54 foram modificados e 9 foram revogados. Houve certa resistência por parte dos sindicatos, de acadêmicos e do Ministério Público, pois as novas mutações alteram alguns itens que defendiam os trabalhadores em suas relações laborais.

A primeira atualização entrou em vigor no ano de 2017 intitulada de Reforma Trabalhista, muitas pessoas ainda não possuem o conhecimento completo de quais são as mudanças que ocorreram nas normas e o impacto para as empresas e seus colaboradores. Ter o entendimento dessas alterações é essencial para assegurar a legalidade das ações.

Nesse capítulo iremos abordar os principais aspectos que envolvem a Reforma trabalhista, e quais são as mudanças para o empregado e empregador.

Como já mencionado essa Reforma é uma reformulação da CLT, através dela foram modificados uma sequência de direitos, assim também como os deveres das empresas, a ideia é trazer uma facilidade para a relação de trabalho, essa reforma altera diversos artigos da CLT, como exemplo: jornada de trabalho, férias, compensação de horas, entre outros. Uma mudança muito comentada foi a inclusão de duas novas modalidades de trabalho, o trabalho remoto mais conhecido como “*home office*” e o trabalho intermitente que traz a possibilidade de a empresa contratar um colaborador para efetuar trabalhos infrequente de acordo com a demanda. Segundo alguns pesquisadores pode-se afirmar que essa é a maior mudança das leis trabalhistas desde que elas foram implantadas nos anos 40.

Desde 1943 essas relações de trabalho no Brasil foram regulamentadas pela CLT, porém, com a justificativa de um grande índice de desemprego e da crise econômica, o Governo Federal propôs algumas mudanças trazendo como argumento a vontade de combater o desemprego e trazer um crescimento econômico. Houve grande debate por parte da sociedade em especial, muitos alegaram que tratava de uma medida para acabar



com o direito do trabalhador brasileiro, enquanto outros até hoje não possuem nenhum tipo de conhecimento sobre essas modificações.

Após uma sequência de desentendimentos, discussões e ajustes, a Reforma foi aprovada em julho de 2017, conforme estabelece a lei nº 13.467/17, logo teve sua publicação efetuada no diário Oficial, entrando em vigor no dia 11 de novembro de 2017, as empresas que não se sujeitarem as novas normas estarão sujeitas a punições legais.

A Reforma Trabalhista se aplica a todas as categorias funcionais que são regidas pela CLT, e dispõe sobre as relações laborais de empregados domésticos. Essas mutações não são aplicadas a pessoas que trabalham de forma autônoma e nem a servidores públicos sob o regime estatutário, pois não possuem vínculo empregatício pela Consolidação das leis de trabalho (Consultor Jurídico, 2017).

A questão é: “o que essas mudanças impactaram no Direito da mulher?” Iremos tratar no próximo capítulo.

Muitas indagações surgiram logo após o surgimento da nova reforma trabalhista, dentre elas o porquê dessas mudanças, e um dos argumentos favoráveis foi que essas mudanças no ambiente de trabalho fariam com que a justiça do trabalho fosse mais célere na prestação jurisdicional, podendo acontecer uma diminuição na demanda trabalhista. Para o ministro do Superior tribunal do trabalho, apoiador das mudanças, essas transformações oferece uma flexibilidade para as negociações entre empregado e o empregador. Michel Temer também reafirmou que essas mudanças foram necessárias para modernizar as relações empregatícias e melhorar a prestação jurisdicional (ECONOMIA IG, 2017).

Alguns dizem que há uma maior procura pelo poder judiciário trabalhista em face dos trabalhadores de tirar dinheiro dos seus empregadores o que poderia gerar um número de processos muito maior no âmbito da justiça especial em vez da justiça comum. Porém no mesmo ano em que a Reforma trabalhista foi implantada a quantidade de processos apresentados na justiça de trabalho comum foi muito maior, desfazendo a alegação de que essas mudanças trariam alguma celeridade ao processo. Essas afirmações são baseadas em pesquisas feitas pelo Conselho Nacional de Justiça, em 2017 foram registrados 33.292.514 de casos novos no primeiro grau de jurisdição, enquanto no juizado especial foram registrados 9.248.207. Podemos afirmar que todas essas alterações vão fazer com que o acesso à justiça se torne mais difícil, sendo assim, haverá menos demandas nos variados graus de jurisdição (CNJ, 2017).

O parágrafo quarto do artigo 790º limitou a concessão da justiça gratuita a parte que comprovar uma insuficiência de recursos no pagamento de custas processuais, antes uma simples declaração de impossibilidade de arcar com esses custos do processo já eram suficientes para que fosse concedida a assistência judiciária. O legislador não estabeleceu nenhum tipo de critério além da apresentação de requerimento para a concessão da justiça gratuita, permitindo assim maior acesso à justiça do trabalho. Vale ressaltar que esse também é o entendimento do TST na súmula 463 (BRASIL, 1943).

#### **4.1 Reforma trabalhista e o Direito da Mulher**

O projeto de lei nº38 de 2017, conhecido por muitos como “Reforma trabalhista”, criado pelo presidente da república Michel Temer, trouxe vários textos com a finalidade de alterar a Consolidação das leis trabalhistas, fazendo com que a legislação se adequasse as novas relações de trabalho (BRASIL, 2017).

Foi sancionada no dia 13/07/2017 e publicada no dia seguinte por meio do diário oficial da união, a lei 13.467/17 que modificou mais de 100 artigos, e dentre os diversos debates que foram gerados está a prevalência do negociado sobre o legislado, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, questões de descanso, e o fracionamento das férias e a duração da jornada (BRASIL, 2017).

No que diz respeito aos dispositivos de proteção ao trabalho da mulher, alguns artigos foram revogados e outros foram alterados ou acrescentados. Existem também algumas modificações para ambos os sexos, entretanto podemos dizer que há um índice de maior impacto para as mulheres.

A nova legislação trouxe alterações como a possibilidade de as mulheres trabalharem em lugares insalubres, causando prejuízos a saúde. Atualmente esse artigo foi considerado inconstitucional. A título de ampliar os postos de trabalho, não se buscou a qualidade desses postos, oferecendo um ambiente completamente nocivo a saúde.

Houve uma vulnerabilidade com relação ao assédio, pois existe uma quantificação de uma possível condenação, antes o valor era compatível com a extensão do dano, para se ter uma condenação de algum empregador que tenha cometido assédio no ambiente de trabalho existe uma tabela, há um tabelamento de dano moral/assédio moral e será quantificado pelo salário da trabalhadora.

Ocorreu um afastamento entre diversos controle de jornada com a inserção do trabalho intermitente e o home office, o que será remunerado é tão somente a

produtividade. A tendência será cada vez mais se afastar o quanto ganham os homens do quanto que as mulheres ganham, pois, a nova legislação não visou observar condições para igualar a possibilidade de uma igual produtividade. Outra mudança ocorrida foi que a nova reforma trouxe um enfraquecimento para o Sindicato. No próximo parágrafo iremos tratar sobre todas essas alterações observando o texto da Consolidação das leis do trabalho.

As mudanças ocorridas no capítulo III da CLT, da proteção do trabalho da mulher, e as cláusulas em que as mulheres foram mais atingidas. Podemos ressaltar que o capítulo III sofreu modificações em quatro dos seus artigos, entre essas alterações estão os artigos: 372º, 384º, 394-A e 396º, essas modificações entraram em vigor no dia 11/11/2017 (BRASIL, 1943).

O artigo 394º-A sofreu alteração e versa sobre o trabalho de grávidas e lactantes em locais insalubres, diz o dispositivo:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional

de Insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de Insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. (BRASIL, 1943)

Atualmente o texto do dispositivo 394º-A é explícito ao afastar a empregada grávida ou lactante no período em que durar a gestação ou a lactação, de atividades que tenham locais insalubres podendo exercer seu trabalho somente em locais salubres. No entanto o artigo que foi modificado pela reforma trabalhista permitia que as mulheres exercessem seu trabalho em lugares insalubres de grau médio ou leve mesmo estando grávidas ou estivessem amamentando (BRASIL, Supremo tribunal Federal 2023).

“Em maio de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) invalidou dispositivo da Reforma Trabalhista que condicionava o afastamento de gestantes ou lactantes do exercício de atividades insalubres à apresentação de atestado médico. A decisão foi tomada no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. A norma declarada inconstitucional havia sido inserida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e admitia que gestantes exercessem atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo e que lactantes desempenhassem atividades insalubres em qualquer grau, exceto quando apresentassem atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que recomendasse o afastamento. O ministro Alexandre de Moraes (relator), em decisão individual, já havia deferido liminar para suspender a aplicação da regra. Na análise do mérito, o Plenário confirmou a cautelar e julgou procedente o pedido, vencido o ministro Marco Aurélio (aposentado).” (BRASIL, Supremo Tribunal Federal 2023).

O artigo 372º em seu parágrafo único sofreu alterações. Cujas redações diziam: “Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja sob direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.” Esse parágrafo foi revogado, essa exclusão encontra respaldo na doutrina em um novo modelo constitucional, onde normas que pareciam de proteção eram na realidade proibitivas ou discriminatórias o que não foi recepcionado, não sendo a mulher mais submetida ao pátrio poder (BRASIL, 1943).

A partir de 1979 com a Convenção Internacional houve uma busca para eliminar a discriminação contra a mulher, os países que concordaram se comprometeram em programar políticas antidiscriminatórias.

Em seu artigo 7º a Constituição Federal de 1988, enumera alguns direitos das mulheres, como a licença a gestante não tendo prejuízo do emprego e salário, com a duração de 120 dias (inciso XVIII), também redige sobre a proteção ao mercado de trabalho (inciso XX), proibição de diferença de salários (inciso XXX), além de todos esses temas é vetado a dispensa arbitrária ou sem justa causa a partir de confirmação da gestação até cinco meses após o parto (artigo 10º, inciso II, alínea b do ADCT). Com a anulação do parágrafo único, que estabelecia uma distinção de tratamento entre mulheres e homens, apresenta-se como fundamento na luta contra as práticas de exclusão contra a mulher (BRASIL, 1988).

O artigo 384º trouxe divergências doutrinárias e foi decidido em sede de repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal. A cláusula trazia que “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.” Esse artigo foi revogado, gerando uma discussão por boa parte da doutrina que questionava se o artigo 384º,

implantado sobre a base da constituição de 1937, encontraria respaldo na Constituição de 1988 que traz uma proibição da diferença de exercício de função por motivos de sexo.

BARROS (1995, p. 227):

A revogação de leis protetoras são responsáveis pela integração da mulher no mercado de trabalho. Trata-se de legislação que combateram a exploração do trabalho feminino no passado, mas que na época atual podem ensejar discriminação negativa, poderão repercutir na segregação profissional.

Sendo assim podemos afirmar que grande parte da doutrina já entendia que esse dispositivo não havia sido recepcionado pela Constituição de 1988, pois estava em desacordo com os preceitos de igualdade entre homens e mulheres.

O artigo 396º acrescenta o parágrafo dois, que diz: “os horários de descansos previsto no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador”. O tema tem relação com os descansos durante a jornada de trabalho para a amamentação do filho até que este complete seis meses de vida. O parágrafo dita que os horários serão definidos por acordo individual. Essa alteração faz com que a mãe acabe reduzindo o tempo de amamentação.

Analisados os artigos com referência a proteção do trabalho que sofreram modificações pela reforma trabalhista, vamos examinar outros temas com a finalidade de observar quais foram os impactos que eles causaram em especial a mulher. Vamos dissertar sobre danos morais e jornada, essas alterações afetaram tanto homens como mulheres, entretanto, pela condição da mulher diante da sociedade brasileira, dada todas as circunstâncias acredita-se que essas mudanças atingem mais o gênero feminino.

Em média as mulheres trabalham sete horas a mais por semana que os homens, devido a dupla jornada, como apontado pelo IPEA sobre o retrato das desigualdades de gênero e raça. Além do trabalho remunerado, existem as tarefas domésticas que são desempenhadas por boa parte do sexo feminino. Pela regra que está em vigor, a jornada trabalhada não excedera a oito horas diárias, por meio de acordo firmado entre empregado e empregador ou por um acordo coletivo. A reforma trabalhista alterou o limite máximo da jornada de trabalho, podendo o empregado ficar até 12 horas no trabalho, só voltando ao posto após 36 horas. Essa jornada 12x36 já foi autorizada para algumas categorias, de acordo com a súmula 444 do tribunal superior do trabalho (IPEA, 2015).

Destaca-se que uma jornada de 12 horas de trabalho gera um risco ao empregado, sua saúde mental e física, sendo fundamental colocar limitações nessas horas para o mesmo poder descansar. De acordo com o Ministério Público de trabalho esse dispositivo

viola a jornada constitucional e anula todos os contratos internacionais assinados pelo Brasil.

As indenizações por danos morais podem ultrapassar o limite do valor estabelecido na consolidação das leis trabalhistas, quem ganha mais deve receber indenizações maiores. Em uma rápida interpretação, podemos entender que o texto normativo apresenta uma variação, ou seja, se dois trabalhadores forem vítimas do mesmo dano, não receberão o mesmo valor. Em relação a mulher, o motivo desse dispositivo acarretar maiores prejuízos a ela é de fácil entendimento. O dano causado a uma trabalhadora vale menos por esta receber um menor salário.

## CONCLUSÃO

Este breve estudo ressalta que as relações de trabalho ao longo dos tempos foram gradualmente sendo alteradas e o combate por reconhecimento do papel da mulher nessas relações também. A história mostra que houve sofrimento, desigualdade e exclusão, a mulher não poderia ser vista como uma trabalhadora empoderada, confiante, mãe e ainda assim uma dona de casa, ela tinha que ficar em sua residência e cumprir com suas obrigações domésticas, o que obviamente é inaceitável atualmente. Todas essas discussões contribuíram para que as mulheres ingressassem no mercado de trabalho, causando uma divisão entre trabalho remunerado e o trabalho doméstico.

Os avanços foram significativos para a proteção da mulher, combatendo práticas discriminatórias, realizando medidas capazes de impulsionar e integrar o gênero feminino no mercado de trabalho. A nossa Constituição de 1988 e a consolidação das leis do trabalho são instrumentos valiosos nessa busca pela igualdade. A licença para gestante, medidas de proteção ao trabalho, proibição da diferença salarial são algumas das garantias conquistada pelas mulheres no ramo empregatício.

Com as mudanças proporcionadas pela nova lei trabalhista, conclui-se que houve um retrocesso e uma precarização para o gênero feminino, a Reforma invalida as garantias constitucionais de proteção aos trabalhadores, tornando-se assim um retrocesso social. A ordem de Advogados do Brasil, associação dos Magistrados da justiça do trabalho, o Ministério público do trabalho, dentre outros, manifestaram repúdio pelas mudanças proporcionadas. Essa reforma trará danos irreparáveis para a classe de trabalhadores.

Visto isso, é necessário maior proteção ao direito da mulher, criando medidas que tenham como objetivo trazer igualdade e dignidade, buscando atender, ouvir e auxiliar toda a sociedade. Os programas de auxílio que foram implantados pelo governo poderiam ser mais expansivos, as empresas deveriam criar normas que garantam uma maior segurança, novos projetos de leis poderiam ser apresentados, no entanto, deveria haver uma apuração melhor se de fato as mulheres estão sendo representadas através desses projetos. A criação de um conselho que possa inspecionar com profundidade toda a situação ajudaria a reduzir os danos.

As mulheres trabalham exercendo o mesmo cargo que os homens e ganham menos, mesmo a Constituição já tendo proibido essas diferenças salariais, são as maiores

vítimas de assédio sexual, é fundamental ser criada uma política que elimine essas discriminações contra o gênero feminino.

Portanto tendo em vista as alterações legislativas trazidas pela Reforma trabalhista há uma violação por toda luta realizada pelas mulheres, fere a dignidade, traz um retrocesso para a história. Mesmo diante de todas essas situações difíceis e sabendo que há um longo caminho pela frente nessa luta por igualdade, sempre haverá dedicação, empenho, e vontade de vencer, esse será mais um capítulo para a história, construído com lágrimas e suor. A mulher vem construindo uma trajetória digna de aplausos, pois cada passo rumo a uma evolução, já é uma grande conquista. Como a própria lei dispõe: “*todos são iguais*”, a mulher tem seu devido valor e ela deve ser reconhecida, recompensada e compreendida por isso. Para as futuras gerações, como diz YOUSAFZAI (1997): “Devemos dizer aos nossos jovens que as suas vozes são importantes.”.



## REFERÊNCIAS

ACKER, Dr. Anna Britto da Rocha. **A história da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-historia-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/400465979>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

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

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. **Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 20 de junho de 2024.

BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. **Lei nº 7.855 de 24 de outubro de 1989.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17855.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17855.htm)>. Acesso em: 20 de junho de 2024.

BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. **Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995.** Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm)>. Acesso em: 20 de junho de 2024.

BRASIL, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. **De 05 de outubro de 1988.** Disponível em: <[https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) >. Acesso em: 20 de junho de 2024.

BRASIL, CONVENÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 4 e 41 de doze de novembro de 1935.** Disponível em: <[https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_005.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_005.html)>

BRASIL, DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Resolução 217 de 10 de dezembro de 1948.** Disponível em: < <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 21 de Julho de 2024.

BRASIL, DECRETO Nº 21.417 A. **17 De Maio de 1932**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Regula%20as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20do%20trabalho%20das%20mulheres%20nos%20estabelecimentos%20industriais%20e%20comerciais>>

BRASIL, PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. **Resolução n.º 2.200 - A, da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966**. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/relatorios-internacionais-1/pacto-internacional-sobre-os-direitos-economicos-sociais-e-culturais#:~:text=O%20acordo%20diz%20que%20seus,um%20padr%C3%A3o%20de%20vida%20adequado.>> Acesso em: 21 de Julho de 2024.

BRASIL, PROJETO DE LEI DA CAMERA. **Lei nº 38 de 2017**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113438.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113438.htm)>. Acesso em: 20 de junho de 2024.

BRASIL, SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Mês da Mulher: trabalhadoras grávidas e lactantes não podem atuar em atividades insalubres, 10 de março de 2023**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503809&ori=1#:~:text=Em%20maio%20de%202019%2C%20o,%C3%A0%20apresenta%C3%A7%C3%A3o%20de%20atestado%20m%C3%A9dico.>>

CONSULTOR JURÍDICO, **Temer sanciona reforma trabalhista e afirma manter direitos constitucionais**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-13/temer-sanciona-reforma-trabalhista-afirma-seguir-constituicao/>> Último acesso em 20 de julho 2020.

CNJ, **Justiça em números 2017**: ano-base 2015/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2017. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/>> <[https://paineis.cnj.jus.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=qvw\\_1%2FPainelCNJ.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shResumoDespFT](https://paineis.cnj.jus.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=qvw_1%2FPainelCNJ.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shResumoDespFT)>

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro, v.3: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

ECONOMIA IG. **Reforma trabalhista ajudará a desafogar Justiça**. Reportagem disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-09-13/reforma-trabalhista-ives-gandra.html>>.

GOMES, Orlando. **Função social dos contratos: interpretação à luz do código civil**. São Paulo: Saraiva, 2007.

<https://www.worldhistory.org/trans/pt/2-1345/as-mulheres-na-idade-media/>. Acesso em: 3 abr. 2022.

GANDHI, Indira Priyadarshini. Índia: LTr, 1979.

IPEA, **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça 2015**. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306\\_retrato\\_das\\_desigualdades\\_de\\_genero\\_raca.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf)>. Acesso em: 20 de junho de 2023.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil - Direitos Reais e Direitos Intelectuais**. São Paulo: Saraiva, 2011. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/300523/o-contrato-de-patrocinio-no-direito-brasileiro>>.

MARK, Joshua. **As mulheres na idade média**. 2019. Disponível em: <<https://www.worldhistory.org/trans/pt/2-1345/as-mulheres-na-idade-media/>>

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MENDES, Daiane. **Salário Maternidade x Licença Maternidade**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/salario-maternidade-x-licenca-maternidade/1939756148>>. Acesso em: 20 abr. 2023.

OCDE, RELATÓRIOS ECONÔMICOS. **De fevereiro de 2018**. Disponível em: <[https://www.oecd.org/content/dam/oecd/pt/publications/reports/2018/02/oecd-economic-surveys-brazil-2018\\_g1g89b03/9789264290716-pt.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/pt/publications/reports/2018/02/oecd-economic-surveys-brazil-2018_g1g89b03/9789264290716-pt.pdf)>. Acesso em: 20 de junho de 2023.

SOUZA, Ludmila. **Trabalho da Mulher e a Evolução Histórica e os Reflexos (ou Impactos) Trazidos Pela Lei 13.467/2017**. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/trabalho-da-mulher-e-a-evolucao-historica-e-os-reflexos-ou-impactos-trazidos-pela-lei-13467-2017/885981071#:~:text=O%20trabalho%20da%20mulher%2C%20na,tendo%20seu%20trabalho%20devidamente%20valorizado>. Acesso em: 10 abr. 2022.

SOUZA, Raquel Fernandes de Oliveira Bertholdo de. São Paulo, 2018. p. 26.

TRATADO DE VERSALHES, 1919. Disponível em:  
<<https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailles.pdf>.> Acesso em: 25 abr.  
2022.

YOUSAFZAI, Malala. Paquistão: LTr, 1997.

