

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

RÚBIA ISABEL DIERINGS ENGEL

**TETO DE VIDRO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER E A REFORMA
TRABALHISTA BRASILEIRA DE 2017 COMO 'BLACKLASH'
TRABALHO DE CURSO**

Santa Rosa

2023

RÚBIA ISABEL DIERINGS ENGEL

**O TETO DE VIDRO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER E A REFORMA
TRABALHISTA BRASILEIRA DE 2017 COMO 'BLACKLASH'
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr^a Sinara Camera

Santa Rosa
2023

RÚBIA ISABEL DIERINGS ENGEL

TETO DE VIDRO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER E A REFORMA
TRABALHISTA BRASILEIRA DE 2017 COMO 'BLACKLASH'
TRABALHO DE CURSO

Monografia apresentada às Faculdades
Integradas Machado de Assis, como
requisito parcial para obtenção do Título de
Bacharel em Direito.

Banca Examinadora


Prof.^a Dr.^a Sinara Camera – Orientador(a)


Prof.^a Ms.^a Franciele Seger


Prof.^a Ms.^a Rubiane Solange Gassen Assis

Santa Rosa, 05 de julho de 2023.

DEDICATÓRIA

Dedico a presente monografia para toda minha família, em especial às mulheres: avó, mãe, tia e irmã, que sempre foram o amparo e força para que se mantivesse firme o sentido de amor, independente de quaisquer circunstâncias. À minha querida avó, que impulsionou a vontade de retratar tal temática, pois vivenciou na pele as discriminações e dificuldades, pelo simples fato de ser mulher.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primordialmente à Deus, pois somente com Ele encontrei forças para concluir este ciclo. À minha família, como base e pilar, que sempre tive como porto seguro nos momentos que pensei que não conseguiria ir adiante. Ao meu eterno amor, Mateus, que facilitou essa caminhada com seu apoio. À minha orientadora Prof.^a Dr.^a. Sinara Camera, que exerceu com sabedoria o papel, não somente fornecendo suporte metodológico e técnico, como também de emocional e psicológico.

Amor é o momento.

Quando era criança, brincava com meus amigos e amava aquilo. O fim de tarde chegava e eu não me importava, porque sabia que novos dias viriam.

O amor é igual ao fim de tarde, sempre acaba, mas outras tardes sempre virão (Rúbia Isabel Engel, 2018).

RESUMO

A mulher possui um histórico de conquistas de direitos distinto do homem, na esfera trabalhista essa diferença pode ser considerada mais atenuante, visto que mesmo nos dias atuais permanece existindo situações em que ambos os gêneros exercem o mesmo cargo, todavia, recebem salários diferentes. A presente Monografia visa tratar sobre o tema do teto de vidro existente no mercado de trabalho da mulher e a Reforma Trabalhista de 2017 como um *backlash*, tendo como delimitação temática a análise acerca da lei nº 13.467 e, se a partir dessa pode ter ocorrido um efeito contrário ao esperado, acarretando em um retrocesso social e de direitos. Assim, considerando-se todos advenços históricos que contribuíram para que a mulher sofra discriminação em diferentes áreas da vida humana, estabeleceu-se como problema da pesquisa: em que medida a Reforma Trabalhista brasileira de 2017 pode indicar um *backlash* ou um retrocesso na proteção da mulher no mercado de trabalho? Logo, o objetivo geral é concluir, após investigação acerca do mercado de trabalho da mulher, se a referida reforma ocasionou tais estancamentos. A pesquisa proposta se justifica, pois, por meio da apresentação da evolução histórica do mercado de trabalho da mulher, induz à análise dos aspectos alterados pela Reforma Trabalhista de 2017, como o caso das gestantes em locais insalubres e as consequências da condição da mulher no mercado de trabalho. A metodologia escolhida caracteriza a pesquisa como teórica, posto que os dados serão coletados bibliográfica e documentalmente. Quanto ao tratamento de tais dados a pesquisa será qualitativa, pois pretende-se tratar os aspectos conceituais, diferenciando o objeto e suas variáveis. Por fim, a pesquisa possui fins descritivos para que os objetivos sejam alcançados com eficiência. O trabalho foi dividido em dois capítulos e três subcapítulos em cada. No primeiro, ocorre a análise do mercado de trabalho de maneira geral, com as questões de gêneros e regulações acerca. Na segunda seção, foca-se o entendimento para os possíveis avanços, retrocessos e estancamentos da referida reforma, bem como a consequência da alteração de gestantes em locais insalubres. As conclusões apontam que, a Reforma Trabalhista de 2017 pode manifestar um retrocesso, bem como um efeito *backlash*, pois a Lei 13.467/2017 não contempla a igualdade de gêneros e ter buscado reduzir uma proteção constitucional da mulher.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista – Retrocesso – *Backlash*.

ABSTRACT

Women have a history of conquering rights that are different from men, in the labor sphere this difference can be considered more attenuating, since even today there are still situations in which both genders hold the same position, however, they receive different wages. This Monograph presents the theme of the glass ceiling of the women's labor market and the Labor Reform of 2017 as a backlash, having as a thematic delimitation the study on law nº 13.467 and from that, there may have been an effect contrary to the expected, resulting in a social and rights setback. Thus, considering all historical advents that contributed to women suffering discrimination in different areas of human life, the research problem was established: to what extent the Brazilian Labor Reform of 2017 may indicate a backlash or a setback in the protection of woman in the labor market? Therefore, the general objective is to conclude, after investigating the women's labor market, whether the aforementioned reform caused such stagnations. The proposed research is justified, therefore, the presentation of the historical evolution of the women's labor market leads to the analysis of the aspects changed by the Labor Reform of 2017, such as the case of pregnant women in unhealthy places and the consequences of the condition of women in the labor market. . The chosen methodology characterizes the research as theoretical, as the data will be collected bibliographically and documentally. As for the treatment of data, the research will be qualitative, as it intends to treat the conceptual aspects, differentiating the object and its variables. Finally, the research has descriptive purposes so that the objectives are achieved efficiently. The work was divided into two chapters and three subchapters each. In the first, there is an analysis of the labor market in general, with gender issues and related regulations. The second section focuses on understanding the possible advances, setbacks and stagnations of the aforementioned reform, as well as the consequence of changing pregnant women in unhealthy places. The conclusions point out that the 2017 Labor Reform can manifest a setback, as well as a backlash effect, since Law 13.467/2017 does not contemplate gender equality and has sought to reduce a constitutional protection of women.

Keyword: Labor Reform, Retrogression, Backlash, Rights, Inconstitucionality

LISTA DE ABREVIACOES, SIGLAS E SÍMBOLOS

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade.

art. – artigo.

CF – Constituição Federal.

n - número.

p. – página.

STF – Supremo Tribunal Federal.

CSW – Commission on the Status of Women.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 MERCADO DE TRABALHO, GÊNERO E REGULAÇÃO.....	14
1.1 MERCADO DE TRABALHO: CONCEITO E FORMAÇÃO	14
1.2 LUTAS E CONQUISTAS REALIZADAS PELAS MULHERES EM BUSCA DE ESPAÇO NO MERCADO DE TRABALHO	18
1.3 O TRABALHO DA MULHER E O DESENVOLVIMENTO NORMATIVO BRASILEIRO.....	25
2 A REFORMA ENTRE OS POSSÍVEIS AVANÇOS, ESTANCAMENTOS E RETROCESSOS: A LICENÇA MATERNIDADE E OS CASOS DE GESTANTES EM LOCAIS INSALUBRES.....	29
2.1 A LICENÇA MATERNIDADE À MODA BRASILEIRA.....	30
2.2 GESTANTES EM LOCAIS INSALUBRES: A REALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	35
2.3 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5938: O RETORNO DA PROTEÇÃO SOCIAL ÀS GESTANTES E LACTANTES.....	40
CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS	49

INTRODUÇÃO

Sabe-se que a mulher possui um histórico distinto ao do homem em todo aspecto de declaração de direitos, no âmbito trabalhista essa distinção pode ser ainda maior, visto que nos dias atuais permanece existindo situações em que ambos os gêneros exercem o mesmo cargo, todavia, recebem salários diferentes.

O presente trabalho visa expressar como a Reforma Trabalhista de 2017 pode ter causada um efeito contrário ao esperado, ou seja, um efeito conhecido como *backlash* – refere-se norma cuja efeito social é contrário ao almejado.

Visto que, acentuou-se os casos de discriminação perante à mulher ao alterar a legislação, além de representar um retrocesso ao suprimir proteções já adquiridas anteriormente, após longos movimentos sociais.

Ademais, o teto de vidro expressa-se exatamente na medida em que a mulher é capaz de visualizar perfeitamente seu alcance e prosperidade profissional, porém permanece tão distante do mesmo, como se existisse um vidro os separando de modo inquebrável. É nesse ponto que a pesquisa visa demonstrar a eficácia de se ter o legislativo e, conseqüentemente o poder judiciário, em busca da constitucionalidade dos atos, para que não haja possibilidade do Estado interferir e retirar garantias e direitos.

Frente às diversas transformações históricas na proteção aos direitos femininos, que apresentasse como uma luta constante, visto que as mulheres foram excluídas do mercado de trabalho ou então possuíam acesso somente em trabalhos com salários inferiores e condições precárias, teve como ponto de partida para a inserção dessas na sociedade: o direito ao voto, a entrada massiva de mulheres no mercado de trabalho em cenários de guerras e a luta por igualdade de gênero.

No Brasil, especificamente, a legislação estabelece a igualdade de gênero e proteção legal contra assédio e discriminação. As licenças maternidade e paternidade, também asseguradas legalmente, entretanto com um período temporal extremamente distinto, enquanto em muitos países já existe semelhança entre essas. Mesmo com esses direitos positivados, as desigualdades bem como a segregação ocupacional, seguem existindo. Percebe-se que há um longo percurso para garantir a proteção plena dos direitos das mulheres no mundo do trabalho.

Desse modo, nos últimos anos, o mercado de trabalho brasileiro tem sido caracterizado por desigualdades de gênero, e a reforma trabalhista de 2017 no Brasil pode ter condicionado essa disparidade. Embora a reforma tenha sido apresentada como uma tentativa de modernizar as relações trabalhistas, acabou por fragilizar os direitos dos trabalhadores em várias áreas, especialmente para as mulheres, que lutam constantemente por igualdade no mercado de trabalho.

Nesse cenário está o tema da presente Monografia O TETO DE VIDRO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA DE 2017 COMO 'BLACKLASH', cuja delimitação específica está na análise de compreender o histórico de movimentos femininos, para assim avaliar se com Reforma Trabalhista brasileira de 2017 a sociedade brasileira passou por um retrocesso de direitos e garantias.

Diante dessa temática, estabeleceu-se como problema de pesquisa: averiguar todos adventos históricos que contribuíram para que a mulher sofra discriminação em diferentes áreas da vida humana, e em que proporção a referida reforma pode indicar um *backlash* ou um estancamento na proteção da mulher no mercado de trabalho.

Busca-se, portanto, com o objetivo geral investigar acerca do mercado de trabalho da mulher, perquirindo se a Reforma Trabalhista brasileira de 2017 tem indicado um *backlash*, para desse modo compreender se representa um retrocesso de direitos.

A fim de alcançar o objetivo geral traçado, foram entabulados como objetivos específicos: elucidar a evolução histórica do mercado de trabalho da mulher, analisando o desenvolvimento da normativa de proteção no referido âmbito, bem como a equiparação dos gêneros; pesquisar acerca da Reforma Trabalhista brasileira de 2017, perquirindo aspectos que alteram a condição da mulher no mercado de trabalho, inclusive a licença maternidade, e realizar um estudo específico sobre o artigo 394 da CLT, que trata sobre gestantes em locais insalubres e as consequências da alteração.

Justifica-se a relevância da pesquisa no cenário brasileiro em razão da necessidade de haver uma legislação que proteja devidamente a mulher no mercado de trabalho. Em análise às circunstâncias históricas, verifica-se que, apesar de ter ocorrido um avanço em vários aspectos da legislação, o reflexo de uma sociedade marcadamente machista e patriarcal ainda se retratam na citada normativa de proteção.

A ascensão da mulher dentro de uma empresa, por exemplo, é transparente e aparentemente possível que pode ser idealizada, entretanto, ainda tão resistente e sólida de ser alcançada como se um vidro separasse. A comprovação é averiguada em uma pesquisa realizada pela Grant Thornton International em que o Brasil ficou acima da média mundial em relação aos cargos de liderança de empresas de médio porte que são exercidos por mulheres com 34%. O índice é baixo se considerar que homens e mulheres teriam as mesmas oportunidades no mercado de trabalho.

Dessa forma, é de extrema importância a importância de estudar sobre o teto de vidro do mercado de trabalho da mulher e a Reforma Trabalhista brasileira de 2017 como *backlash*. Afinal o tema é atual e se demonstra com uma abertura para a produção científica havendo, ainda, a necessidade de pesquisas para se entender quais os efeitos da referida Reforma em relação à (des)igualdade de gêneros.

O caminho metodológico que se optou para a pesquisa, a fim de investigar acerca do mercado de trabalho da mulher caracteriza-se como teórica, pois os dados serão coletados bibliográfica e documentalmente. Quanto ao tratamento de dados, a pesquisa será qualitativa, visto que pretende-se tratar os aspectos conceituais, diferenciando o objeto e suas variáveis. A pesquisa possui fins descritivos para que os objetivos sejam alcançados com eficiência e o plano de coleta de dados será realizado de forma indireta, uma vez que, para o desenvolvimento da pesquisa utiliza-se obras doutrinárias, legislação, artigos científicos, revistas científicas. Os pontos considerados e devidamente abordados serão dispostos de acordo com posterior análise assim como estudo realizados.

O presente trabalho possui como método de abordagem o hipotético-dedutivo, pois ainda há respostas pendentes de solução, sendo possível estabelecer hipótese que norteará o estudo, para ser confirmada ou refutada no final. Já em relação aos métodos procedimentais, lançar-se-á mão do histórico e do comparativo. O primeiro será para realizar análise histórica e compreensão dos desenvolvimentos da proteção à mulher no cenário trabalhista brasileiro. O método comparativo será utilizado para comparar a legislação atual e a anterior com a proteção da mulher no mercado de trabalho, bem como cotejar o direito brasileiro com o de outros países em relação à licença maternidade.

Para sistematizar o estudo aqui proposto, a Monografia foi dividida em dois capítulos, o primeiro traz todo aspecto de mercado de trabalho, gênero e regulação, sendo subdividido em três seções: mercado de trabalho: conceito e formação; lutas e

conquistas realizadas pelas mulheres em busca de espaço no mercado de trabalho e o trabalho da mulher e o desenvolvimento normativo brasileiro. O segundo capítulo visa analisar a reforma entre os possíveis avanços, estancamentos e retrocessos: a licença maternidade e os casos de gestantes em locais insalubres.

1 MERCADO DE TRABALHO, GÊNERO E REGULAÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho não aconteceu de modo súbito ou linear, sendo marcada por conquistas e retrocessos ao longo dos anos. Abordar o crescimento da participação feminina e identificar as discriminações existentes na sociedade atual depende de uma profunda análise histórica, em virtude da cultura patriarcal imposta desde os primórdios. A verificação dos fatos decorrentes da legislação trabalhista e a disponibilidade real dos direitos devidos às mulheres, que sofrem com a supressão desses, além da (não) equivalência ao gênero masculino trazem à tona o futuro da mulher no mercado de trabalho. O mercado de trabalho promoveu, dessa forma, possibilidades de avanços para que a mulher seja definitivamente inserida e valorizada, considerando a história discriminatória que culminou sobre o gênero feminino, ao manifestar marcos predominantes de desigualdades. Assim, o presente capítulo busca investigar a evolução histórica do mercado de trabalho da mulher, analisando o desenvolvimento da normativa de proteção no referido âmbito, bem como a equiparação dos gêneros. Para tanto, esse momento do trabalho foi dividido em três partes: contextualização histórica de maneira geral acerca do mercado de trabalho, as lutas e alcances de direitos às mulher e entendimento específico do assunto no cenário brasileiro.

1.1 MERCADO DE TRABALHO: CONCEITO E FORMAÇÃO

A relação do ser humano com o trabalho é percebida desde origem da humanidade, desse modo, pensar em uma sociedade onde o indivíduo não utilize do trabalho é praticamente impossível. O trabalho está vinculado, estritamente, a uma questão existencial do ser humano, bem como faz parte da estruturação da espécie humana enquanto sociedade.

O fundamento do ser humano está relacionado ao trabalho, é por meio dele que o homem transforma a natureza e molda a sociedade em que vive, uma vez que:

É trabalhando que o homem se relaciona com outros homens, produz máquinas, obras de artes, cria instituições sociais, crenças religiosas, hábitos diferentes, modos de vida específicos, adquirem novas potencialidades e capacidades, se socializa. Assim, o que os homens produzem é o que eles são. O homem é o que ele faz e a natureza dos indivíduos depende, portanto, das reais condições materiais e do modo como os homens se relacionam

socialmente no processo de produção que determinam sua atividade produtiva e o tipo de sociedade que existirá. (MARX, 1989, apud OLIVEIRA et al., 2007, p. 2).

Destaca-se, nesse sentido, que o trabalho é uma atividade fundamental das pessoas, pois é um meio para a satisfação de suas necessidades (IAMAMOTO, 2001 apud OLIVEIRA, et al., 2007). Ao considerar ainda o modelo atual de sistema econômico e social adotado no Brasil, assim como na maioria de outros países da América Latina, verifica-se que “[...] o trabalho pode ser visto como um mero ganhador, ou como a parte mais significativa da vida [...]” (MILLS, 1976, p. 233).

Mesmo ainda nas sociedades primitivas, ao necessitar produzir seu próprio sustento e do grupo, o indivíduo já praticava o trabalho, ainda que indiretamente, como apenas um esforço complementar ao que já era produzido pela natureza. Decorrente disso, ao descobrir o plantio e a agricultura, o trabalho passa para um segundo estágio, em que se incentiva o desenvolvimento do trabalho artesanal além da expansão do comércio, logo, também possibilitando a acumulação de riquezas (ALBORNOZ, 2006).

Com o início da Revolução Industrial no século XVII e o surgimento das grandes fábricas, desencadeou a demanda por mão de obra, além do aumento no número de trabalhadores dentro das indústrias, incluindo o significativo e marcante deslocamento das mulheres, que não mais permaneciam em seus lares, e sim nas fábricas. Conseqüentemente, foram realizadas diversas alterações e adaptações nos sistemas de produção. O comércio para os novos produtos avançou consideravelmente, da mesma forma que a necessidade por mão de obra qualificada e novas reivindicações operárias emergiram (MELO, 2014).

Durante a segunda fase da Revolução, de modo intensificado, o trabalho feminino possuía a mão de obra explorada e o empregador utilizava-se da premissa da fragilidade feminina para manipular as operárias, o que foi muito vantajoso para o mesmo, de acordo com Hobsbawm:

[...] é quase certo que a fabricação do algodão contribuía mais para a acumulação de capital que outras, ao menos porque a rápida mecanização e o uso generalizado de mão-de-obra barata (de mulheres e adolescentes) permitia uma elevada transferência dos rendimentos do trabalho para o capital. (HOBSBAWM, 2000, p. 65).

Evidente que a lucratividade alta com uma mão de obra barata despertou ainda mais interesse nos empregadores da época, o que gerou uma exploração

descontrolada sofrida pelas mulheres, sujeitando essas à diferentes posições de abusos, as quais ao longo da história necessitaram de lutas e protestos para superá-las e ser considerado definitivamente seus direitos devidos, visando também igualar o gênero masculino e o feminino. Todavia, a inserção das mulheres no mercado de trabalho compreende ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos igualitários na sociedade (SANCHEZ, 2014).

Com isso, verifica-se que em todos os processos que marcam o conceito como também a história do trabalho, existe o poder centralizado em um grupo específico, a burguesia, que era a classe dos empregadores da época. Esses disciplinaram a oferta de força de trabalho regular, via coerção e opressão violenta e moral, além de “regular” os salários de forma a beneficiar a acumulação de capital, de modo totalmente exploratório frente aos empregados (MARX, 1982).

Dessa forma, originou-se na Inglaterra, uma dinâmica de forte intervenção do Estado na formação e regulação de como deve funcionar as relações de trabalho (MARX, 1982). Assim surge, inicialmente, o termo mercado de trabalho que se refere as formas existentes de trabalho, sendo prestadas tanto de maneira manual ou intelectual. As pessoas trocam sua mão de obra por um salário ou benefício, tendo sua funcionalidade vital para sobrevivência do ser humano.

Ao longo da história o trabalho e as relações de trabalho têm passado por mudanças significativas decorrentes, em grande parte, de transformações que afetam a economia e o modo da produção, estabelecendo uma nova cultura de trabalho. O mundo do trabalho é perpassado por várias transformações, seja em esferas tecnológicas, organizacionais, estruturais (ANTUNES, 1995).

Já no contexto histórico dos anos 80, os países de capitalismo avançado viveram profundas transformações das relações de trabalho em suas distintas formas; mutações da estrutura produtiva, das formas de representação sindical, política e até mesmo organizacional. Tais alterações foram demasiadamente intensas que a década passa a ser caracterizada como detentora de uma profunda crise das relações de produção, tanto em seu aspecto objetivo como subjetivo, afetando as formas de sociabilidade humana. Nesse sentido, ao mesmo tempo em que o desenvolvimento tecnológico provoca diretamente um crescimento da capacidade humana, pode também sacrificar os indivíduos assim como as classes (ANTUNES, 1999).

Os fatos que realmente ocorreram neste período nos mostram que as condições de trabalho eram degradantes. A situação nas indústrias que surgiam não

era fácil para os operários, os salários eram baixíssimos, a jornada de trabalho podia alcançar 14 ou 16 horas diárias, sem direito a férias, as fábricas eram imundas e barulhentas, sem nenhuma segurança ou qualidade de vida. Jornadas de trabalho tão longas possuíam como objetivo a exploração máxima da classe trabalhadora, de maneira que pudessem garantir o lucro os patrões e manter a massa operária dependente (SCHMDT, 2005).

Após profundas modificações de aceleração na esfera econômica assim como social, a mulher iniciou seu processo de reconhecimento de força de trabalho que perpetua até o momento. Através do ativismo feminino houve a demonstração de ser humano atuante e de intelectual igual aos homens, enfrentando o sistema patriarcal que eram submetidas.

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho é um indicador importante para analisar a evolução dos níveis de desigualdade de gênero existentes em uma sociedade. A inserção no mercado de trabalho é um indicador relevante de avanço para as mulheres, já que constitui um fator cada vez mais importante para aumentar o seu grau de autonomia pessoal, assim como seus níveis de bem-estar (próprio e de suas famílias). (ABRAMO, 2003, p. 2).

A análise do comportamento da permanência no trabalho da mulher no Brasil no período de 1985 a 1990, é um dos fatos de maior relevância e que possui alto índice de crescimento. Ainda no período analisado houve significativo aumento da escolaridade da população brasileira, principalmente a feminina, disponibilizando maiores oportunidades (BRUSCHINI, 1996).

Assim, com a década de 90 e Revolução Industrial em sua terceira fase, os sinais de desestruturação do mercado de trabalho assumiram maior destaque, consolidando a tendência de redução do assalariamento com registro, à expansão do desemprego e de ocupações não sistematizadas. Configura-se como um período de reversão na trajetória geral das ocupações, uma progressiva desestruturação das relações de trabalho. De modo geral, o período desencadeou um aumento na informalidade dentro das relações de trabalho (MATTOSO, 1995).

Na contemporaneidade, o trabalho assumiu características diferentes das anteriormente visualizadas: indivíduos que produzem os bens materiais, alguns indispensáveis à sua própria existência, porém, não se realizam enquanto seres humanos na atividade que desenvolvem. No sistema capitalista o trabalhador produz

bens que não lhe pertencem e cujo destino, depois de prontos, escapa ao seu controle (MARX, 1984).

A verdade é que não há como separar totalmente o indivíduo do trabalho, ocasionalmente por questões de sobrevivência. A busca primordial na atualidade é para que as condições humanas sejam devidamente atendidas no âmbito do trabalho e que ocorra uma igualdade legislativa e social entre os gêneros que exercem funções além de ofertar mão de obra no mercado de trabalho.

1.2 LUTAS E CONQUISTAS REALIZADAS PELAS MULHERES EM BUSCA DE ESPAÇO NO MERCADO DE TRABALHO

A busca pelo alcance dos direitos das mulheres, principalmente trabalhistas, é imprescindível para o desenvolvimento da sociedade, além de garantir um maior equilíbrio social. Para que essa finalidade seja realmente atingida, o direito deve estar entrelaçado com a promoção de direitos femininos, e não de tentar protegê-las de forma não razoável ou preconceituosa.

Convém ressaltar que a mulher, enquanto ser humano, foi por muito tempo considerado o gênero frágil e subordinado, destinado à desde sempre atender os anseios do sexo oposto em razão de diferenças meramente biológicas. Determinado fato desencadeou, evidentemente, o significado do que é uma sociedade marcada por estruturas de discriminação e preconceito perante a mulher, além de criar uma divisão social do trabalho (ALLPORT, 1954).

Há a significação de um mercado de trabalho destinado ao homem, o que faz emergir uma sociedade marcada por estruturas anulatórias da mulher nesse campo. Conseqüentemente, o resultado dessa construção é um controle excessivo pelo sexo masculino que designou até mesmo qual seria o papel social e profissional das mulheres e retirando dessas a posição de realizar escolhas, devendo apenas acatar o que for imposto (ALLPORT, 1954).

Por muito tempo, a mulher foi sujeitada a carregar o “carga” de cuidadora do lar e da família, não devendo se profissionalizar e tão menos buscar por uma atividade externa ou fora de casa. Isso predomina a existência de uma divisão sexual do trabalho em que os homens sustentam a esfera produtiva, deixando para as mulheres a esfera reprodutiva, sendo baseada por dois princípios de organização social: o princípio de separação, no qual designa trabalhos tipicamente masculinos e outros

femininos, e o princípio de hierarquização, onde o trabalho do homem tem mais valor que o trabalho da mulher (HIRATA; KERGOAT, 2007).

O preceito de visualizar a mulher como ocupante somente da posição reprodutiva do trabalho já deveria ter sido quebrado a mais de uma década, entretanto ainda assim a mulher não recebeu seu reconhecimento legítimo. Evidencia-se, na prática, que:

No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. O balanço anual da Gazeta Mercantil revela que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiu de 8%, em 1990, para 13%, em 2000. (PROBST, 2005, p.6).

É apenas com a conquista do voto feminino, dentro do século XX, que a mulher adquire alguns direitos, mesmo que ainda de maneira velada. A sociedade passa a enxergar o grupo feminino de outra maneira, e não apenas como responsável pelo lar. A partir do ano 1930, o cenário do mercado de trabalho começa a sofrer mudanças que passam a valorizar e aceitar o trabalho feminino (FRANCISCANI, 2010).

Mesmo diante dessas importantes conquistas, a discriminação em relação ao trabalho feminino era dominante. A diferença salarial e de cargos se alegava ser em razão das mulheres não possuírem a força bruta, e por ser papel do homem sustentar a casa.

Na atual sociedade patriarcal, de longa dominação, a mulher tem sofrido humilhações, sendo privada do reconhecimento dos direitos ao mais elementares. E tem sido assim pelos tempos a fora. Afastada do convívio dos demais, confinada à parte reclusa da moradia, negou-se-lhe as formas mais rudimentares de educação. E, isso porque a força libertadora da educação lhe poderia permitir reaver o poder usurpado pela dominação masculina. (DE SOUZA, 2001, p. 10).

As lutas femininas iniciaram-se com a finalidade de buscar melhores condições e igualdade no trabalho, culminaram em importantes fatos históricos. O dia internacional da mulher, inclusive, que é comemorado em 08 de março, tem como origem as manifestações de operárias da indústria têxtil "Cotton", situada na cidade norte americana de Nova Iorque, em que ocorreu uma grande greve em 1908. As mulheres ocuparam a fábrica e reivindicaram melhores condições de trabalho, tais como: redução na carga diária de trabalho para dez horas, equiparação de salários com os homens (as mulheres chegavam a receber até um terço do salário de um homem, para executar o mesmo tipo de atividade) e tratamento digno dentro do

ambiente de trabalho. A manifestação foi reprimida com total violência e o grupo de mulheres foi trancado dentro da fábrica em seguida incendiada. Aproximadamente 130 tecelãs morreram carbonizadas, num ato desumano (DIÁRIO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016).

No Brasil, foi apenas na Constituição de 1932 que se buscou uma igualdade salarial para ambos os gêneros que exercessem uma mesma função. Ainda assim, a realidade não foi de acordo com o posicionamento, já que a premissa de tornar o homem superior a mulher em diferentes sentidos segue sendo utilizada ainda na atualidade. A Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹, em seu Relatório Global de Salários de 2018, estima que no Brasil a brecha salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo esteja acerca de 25%, enquanto a média global é de 20% (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

Apesar das leis, as mulheres trabalhavam em condições precárias por longas horas durante o dia, além disso, ainda ganhavam salário inferior ao dos homens quando exerciam a mesma função. Todos esses pontos as influenciaram a lutar por condições melhores de trabalho, começaram a fazer reivindicações trabalhistas, greves e passeatas.

Sucediam-se as manifestações de trabalhadores, por melhores salários, pela redução das jornadas e pela proibição do trabalho infantil. [...] as trabalhadoras participavam das lutas gerais, mas, quando se tratava de igualdade salarial, não eram consideradas. Alegava-se que as demandas das mulheres afetariam a “luta geral”, prejudicariam o salário dos homens e, afinal as mulheres apenas “completavam” o salário masculino. (BLAY, 2001, p.1).

Dessa forma, pelos fatos acima articulados evidencia-se que, com o fim da Segunda Guerra Mundial ocasionou-se inúmeras mudanças sociais permanentes, esse grande conflito quebrou a idealização de que o lugar da mulher é em casa cuidando do lar. Pois a mão de obra feminina se fez extremamente necessária, entregando às mulheres funções nunca antes exercidas por elas, deixando para trás

¹ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, basicamente pela Organização das Nações Unidas (ONU) que verificou a necessidade dessa para reger os princípios fundamentais do trabalho. Constituída por vários países, inclusive o Brasil, é uma organização permanente e que possui autonomia jurídica. Um dos principais direcionamentos dessa é de que o trabalho não é nem deve ser mercadoria, seu objetivo é alcançar a justiça social para levar a paz universal, além de combater a miséria, e pode ser alcançada promovendo dignidade nas condições de trabalho. A maneira para que de fato isso ocorra é ter como base os direitos humanitários, políticos e econômicos, a fim de extinguir o trabalho infantil, escravo ou forçado, na proteção social e igualdade entre gêneros e etnias. (DI LORENZO E CASTRO, 2019).

regras e valores sociais da época, com isso, fomentou indiretamente a emancipação das mulheres.

Diante do cenário de extrema violência que se instalou com as duas grandes guerras mundiais, com o fim dessas houve a criação de instituições e mecanismo de direito internacional que visava a resolução de conflitos. Nesse sentido, foi promulgada a Organização das Nações Unidas que, de 1945 a 1962, essencialmente, teve esforços voltados para a questão da igualdade das mulheres em relação aos homens (GHALI, 1996).

Pesquisas realizadas pela Organização comprovaram que a discriminação contra as mulheres era algo predominante em todos países do mundo. Acesso diferenciado à educação e aos direitos de propriedade, desigualdade de salários para trabalhos idênticos, restrição ao direito de voto foram algumas das questões levantadas pela ONU naquele momento, o que levou ao início de um processo internacional de codificação dos direitos das mulheres (GHALI, 1996).

Em 1946 viu-se a necessidade de um conselho voltado único e especificamente para tratar as questões e direitos relativos às mulheres, a Comissão sobre o Status das Mulheres – CSW. A CSW teve papel fundamental na elaboração da Convenção dos Direitos Políticos das Mulheres, que teve por objetivos o reconhecimento e a proteção dos direitos políticos das mulheres, outorgando os direitos de votar, concorrer às eleições e ocupar funções ou cargos públicos (PIOVESAN, 2001).

A referida Comissão também atuou no delineamento da Declaração dos Direitos Humanos em 1948, que implantou a visibilidade para a igualdade entre todos os seres humanos, fortalecendo um viés para além do homem como papel único significativo na sociedade. Nos anos posteriores, a incidência na elaboração de diagnósticos e documentos foram decisivos para a perspectiva de gêneros ao conjunto de direitos humanos (GUARNIERI, 2010).

A par desses influxos, o movimento feminista fica cada vez mais fortalecido, o aumento da escolaridade e maior qualificação das mulheres na década de 1960 faz emergir uma onda de reivindicações pelas mulheres, que então redirecionam seu enfoque à afirmação da diferença existente, incorporando pautas relacionadas ao questionamento de padrões sociais que atribuem a homens e mulheres papéis específicos nas relações afetivas, na vida política e no trabalho (MARTINS, 2015).

Já em 1975, a mobilização social em prol de tais reivindicações captou a atenção da ONU, que proclamou aquele como o “Ano Internacional da Mulher”,

conferindo às demandas por equidade visibilidade e esforços globais, o que representou um importante passo para a afirmação dos direitos humanos das mulheres. No mesmo ano, foi realizada, na Cidade do México, a primeira Conferência Mundial sobre a Mulher, bem como foi proclamado o período de 1976 a 1985 como a “Década das Mulheres”, aprovando-se um plano de ação mundial para a promoção da igualdade entre homens e mulheres e de combate à discriminação à população feminina (GHALI, 1996, apud MARCON, 2017).

Todavia, ao final da década de 1970, a situação da mulher não registrava progressos significativos como esperado. Em razão disso, em 1979, as ativistas, que, desde a conferência denunciavam as graves discriminações contra as mulheres, pactuaram a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), considerada a “Carta dos Direitos Humanos das Mulheres” (LOPES, 2005).

A partir desse momento e com ainda maior ênfase, as desigualdades de gênero em geral e a violência em particular, passaram a integrar as discussões de diversas conferências mundiais, demonstrando a universalidade do tema e o profundo impacto perante a organização social. Dentre elas, destaca-se a Conferência sobre População e Desenvolvimento em Cairo no ano de 1994, enfatizou a crucial importância da equidade de gênero, do empoderamento feminino e da erradicação da violência contra as mulheres para o desenvolvimento nacional, regional e internacional (LINDGREN ALVES, 1996, apud, REIS PRÁ; EPPING, 2012).

A articulação e postulação incisiva do movimento internacional de mulheres e do ativismo feminista foram decisivas para a introdução de um novo paradigma no debate sobre população, deslocando-o do crescimento demográfico para o campo da efetivação dos direitos humanos. Assim, por considerar o pleno gozo de direitos e a ampliação da autonomia das mulheres como fatores determinantes para o progresso econômico (BARSTED; HERMANN, 1999).

No ano seguinte, em 1995, foi realizada a IV Conferência Mundial sobre as Mulheres em Beijing na China, que teve o recorde de participação da sociedade civil, reafirmou o compromisso com os direitos humanos das mulheres, ofereceu a continuidade à agenda global para o progresso e o fortalecimento da condição feminina no mundo (GUARNIERI, 2010).

A Plataforma de Ação, principal documento oriundo da Conferência citada, traz um diagnóstico da situação da mulher no mundo, estabelecendo um conjunto de

medidas a serem tomadas pela comunidade internacional afim de promover a capacitação das mulheres e a superação das discriminações de gênero. Constitui, destarte, um guia de ação não somente para os Estados e organizações, como também para famílias e indivíduos. O objetivo desse plano de ação é acelerar a implementação das estratégias estabelecidas na III Conferência Mundial sobre Mulheres, definindo formas para a remoção dos obstáculos à participação da mulher na vida pública e privada. Ademais, em seu artigo 2º, é promulgado os direitos das mulheres e meninas como parte integrante, inalienável e indivisível dos direitos humanos universais (ALVES, 2020).

Nesse contexto, apesar de ser considerado um marco na luta contra a desigualdade e discriminação, a legislação constitucional ou infraconstitucional, sozinha não é suficiente para mudar o cenário, é preciso surgimento de novas estratégias políticas para que haja o combate às desigualdades entre homens e mulheres, e para que esses direitos possam se materializar de modo efetivo (BARRETO, 2010).

As mulheres podem ter conquistado espaço no mercado de trabalho e estar atingindo áreas que antes eram destinados somente aos homens; inclusive, pesquisas apontam que as mulheres possuem maior potencial para chegar a cargos mais elevados antes dos homens. Todavia, esses feitos ainda não são o bastante para que os salários sejam os mesmos.

Segundo uma pesquisa recente feita pelo Grupo Catho, empresa de recrutamento e seleção de executivos, as mulheres conquistam cargos de direção mais cedo. Tornam-se diretoras, em média, aos 36 anos de idade. Os homens chegam lá depois dos 40. No entanto, essas executivas ganham, em média, 22,8% menos que seus competidores de colarinho e gravata. (PROBST, 2003, p.3).

Toda e qualquer conquista feminina no mercado de trabalho é de extrema importância no incentivo para seguir com a luta por igualdade, além de buscar pela qualificação no seu ramo de serviço. As mulheres passaram a dedicar mais tempo às atividades produtivas, elevando o montante de trabalho do país, em termos quantitativos e qualitativos. Apesar das limitações e preconceitos, as mulheres se comparado com alguns anos atrás, já houve muito avanço (DE JESUS, 2016).

Nesse sentido, Costa e Silva trata que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho produzem consequências negativas não só para as mulheres, mas para

toda a sociedade. Dessa maneira, de acordo com o postulado pelas autoras citadas, a redução da distância entre homens e mulheres quanto aos salários e à participação laboral pode resultar em aumento do crescimento econômico e, em decorrência, na redução da pobreza e das desigualdades sociais concentradas (COSTA E SILVA, 2008).

Assim, as mulheres foram conhecidas como “do lar” por um extenso período, as famílias eram compostas por homens que eram os mantenedores e a função feminina era de cuidar da casa, dos filhos e do marido. As mudanças sociais fortaleceram a mudança desse cenário e o objetivo das mulheres também (MESQUITA, 2002).

Todavia, em uma pesquisa divulgada no ano de 2019, relativamente recente, as mulheres continuam segregadas em espaços menos valorizados e de mais precarização que os homens, vez que continuam tendo uma média salarial inferior à deles mesmo que já tenham ultrapassado a média masculina no tocante à formação técnica, acerca da diferença de gêneros analisados entre 144 países do globo (WORLD ECONOMIC FORUM, 2019).

Assim, ressalta-se que no mercado de trabalho brasileiro, a mulher ultrapassou o homem em termos de formação escolar e são maioria entre os trabalhadores qualificados, 54,5% em equiparação aos 45,5% dos homens e ainda assim possuem, na média, salários inferiores. No entanto, apesar de a taxa de qualificação feminina ser superior à masculina, os homens ocupam 60,1% dos cargos de gestão, entre legisladores, altos funcionários e gerentes (WORLD ECONOMIC FORUM, 2018).

Ainda pode haver muita discriminação contra a mulher, em funções de direção nas organizações e empresas. Desse modo, uma mulher com maior potencial pode ter suas chances de crescimento reduzidas ou anuladas para dar espaço a um homem, meramente por seu gênero (PUPPIM, 1994).

Logo, diante dos dados apresentados, apesar de as mulheres ocuparem espaços no mercado de trabalho de modo gradativo ao longo dos anos, sua inserção não se dá na mesma proporção à dos homens. As mulheres ainda sobrevivem dentro de uma segregação ocupacional, recebem menor remuneração e comumente sofrem mais com a flexibilização e a precarização das relações de trabalho. (POSTHUMA E LOMBARDI, 1997, CARLOTTO 2002, MARCONDES ET AL. 2003, CASACA 2006, ECCEL, FLACH E OLTRAMARI 2007). A legislação trabalhista, no que tange à proteção da mulher no mercado de trabalho alcançou aspectos consideráveis, porém

não totalmente para que a visibilidade feminina e igualdade de gêneros sejam preponderantes na sociedade contemporânea.

1.3 O TRABALHO DA MULHER E O DESENVOLVIMENTO NORMATIVO BRASILEIRO

A necessidade de buscar uma unificação específica para o âmbito trabalhista como a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) se deu em razão de que essas estavam esparsas, buscava-se um pouco em cada parte da legislação brasileira. O que além de poder prejudicar determinadas profissões que ficaram fora da proteção legal, pecava pela falta de sistematização e isonomia. Desse mesmo modo, ocorreu com a tratativa dada aos gêneros biologicamente diferentes, que como já referido anteriormente, as mulheres sofreram fortemente a segregação no mercado de trabalho perante o sexo masculino sem que houvesse um amparo para essas.

A CLT foi definitivamente promulgada em 1 de maio de 1943 e tem acompanhado a OIT em suas resoluções. Muitas conquistas foram atribuídas à essa classe feminina como: licença maternidade remunerada, estabilidade no emprego pós licença maternidade, idade inferior à do homem para aposentadoria, jornada e remuneração igual para gêneros que exercem as mesmas funções (DI LORENZO E CASTRO, 2019).

Entretanto, ainda há o preconceito cultural, onde a Lei nem sempre prevalece e a mulher, por mais estudo e qualificação que possua, não consegue destaque na carreira tanto quanto o homem, as empresas diversas vezes, não valorizam seu trabalho para não arcar com o ônus da licença maternidade, das saídas para amamentação e dos compromissos de mãe, o que só reforça o argumento de que, ainda nos dias de hoje, socialmente a mulher é o único membro das famílias que assume a responsabilidade dos filhos, sendo vista no mundo corporativo como a pessoa que não se dedica integralmente à profissão e à empresa (DI LORENZO E CASTRO, 2019).

Na atualidade há uma inserção maior da mulher no mercado de trabalho, na política, em todas as atividades. Mas, essa igualdade formal que se vê na letra da Constituição não se reflete na igualdade material, em que de fato exista uma igualdade de direitos e de pagamento, de remuneração, de tratamento. Logo, mesmo que existindo uma jurisdição que estabeleça a equiparação de ambos os sexos, essa

definitivamente não é aplicada praticamente ao mercado de trabalho brasileiro. A partir da exclusão de artigos ou leis que postulem tal assunto claramente haverá retrocesso, nesse sentido, a lei nº 13.467/17 ao modificar a proteção das mulheres e retirar dessas os poucos direitos adquiridos ao longo de anos desencadeia também uma insegurança jurídica (SANTOS, 2013 apud KRAWCZUN, 2020).

Do início da primeira guerra até 1930, foram poucas as leis promulgadas especializadas em matéria trabalhista no Brasil. O Código Civil aprovado pela Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916, introduziu dispositivos legais sobre locação de serviços, que se tornou o antecedente histórico do contrato individual de trabalho, assim como o mesmo Código serviu de base para outros precedentes de situações ocorridas no mercado de trabalho. Todavia, o Direito Civil somente não foi capaz de tutelar adequadamente as relações entre empregados e empregadores, pelo fato de que há entre estes atores sociais uma enorme desigualdade econômica (RESENDE, 2020).

Desde a criação da CLT, pelo Decreto-Lei nº 5.452 e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, unificando a legislação trabalhista brasileira, importantes alterações foram feitas ao longo dos anos. No âmbito da regulamentação do trabalho da mulher, foram modificados artigos que, claramente, feriam o princípio da isonomia e da dignidade humana, pois não foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988 (DI LORENZO E CASTRO, 2019).

No que concerne especificamente à discriminação em razão do gênero feminino, a cultura jurídica dominante não considerou que a Constituição pudesse suprimir condutas discriminatórias contra a mulher no contexto do mercado de trabalho ou no próprio interior da relação de emprego (DELGADO, 2013).

Embora a Constituição de 1988 tenha firmado o compromisso de construir uma sociedade democrática e pluralista vislumbrando o bem de todos, assim como exaltou os princípios da dignidade humana e de não discriminação, analisa-se como que o direito tem desempenhado seu papel, na promoção de uma sociedade mais igualitária, especificamente no que concerne à igualdade de gênero. As mulheres na Constituição de 1988 tiveram diversos direitos garantidos formalmente, tais como: a licença maternidade, a determinação de incentivos específicos ao seu mercado de trabalho, o mandamento da não discriminação e até mesmo a licença paternidade.

A Constituição de 1988 sofreu forte influência do movimento feminista, que ganhara força em todo mundo nas décadas que antecederam sua edição. O feminismo reconstruiu as bases de uma ativa participação das mulheres, dessa vez especialmente organizadas em movimentos sociais para fazer o legítimo enfrentamento às ditaduras e, depois, com sua queda, participar efetivamente da sua superação e reconstrução da nação. (MATOS, 2011, p. 112).

Apesar de todas essas garantias, a mulher ainda é discriminada no mercado de trabalho, recebe salários inferiores aos dos homens e é vítima de preconceito devido à maternidade (BERTORLIN, 2014). No que se refere à maternidade, de maneira específica, mesmo com a garantia da licença constitucional de cento e vinte dias, as mulheres tendem a lidar com o sentimento de coação e de culpa de precisar voltar o mais rápido para o mercado de trabalho, a fim de não ficar em retrocesso na vida profissional ou até mesmo com receio de serem demitidas ao término da licença.

Qualquer que seja a sua posição no espaço social, as mulheres têm em comum o fato de estarem separadas dos homens por um coeficiente simbólico negativo, que tal como a cor da pele para os negros, ou qualquer outro sinal de pertencer a um grupo social estigmatizado, afeta negativamente tudo o que elas são e fazem, e está na própria base de um conjunto de diferenças homólogas [...] (BOURDIEU, 2011, apud BERTOLIN et al., 2014, p. 34).

Evidencia-se que o trabalho das mulheres ainda possui o estigma da desigualdade, apesar da evolução legislativa sobre o tema. Elas estão mais sujeitas a trabalhar na informalidade, a realizar os trabalhos domiciliares, assim como expostas à segregação ocupacional e ao desemprego. Tudo isso somado ao fato de que as mulheres se dividem entre responsabilidades familiares e profissionais, estando sujeitas a várias jornadas, dependendo, muitas vezes, do consentimento da família para alcançar o sucesso profissional (BERTOLIN, 2014).

Ante à igualdade de gênero, entende-se que o direito pode atuar como instrumento de poder e pressão de grupos minoritários. “O direito assegurou com as suas normas uma sociedade androcêntrica e que só, recentemente, a partir da Constituição de 1988, se comprometeu em construir uma sociedade mais igualitária” (BERTOLIN, 2014, p. 38).

Entretanto, a Constituição buscou eliminar do direito brasileiro as práticas discriminatórias contra a mulher no contexto laboral, revogado inclusive alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho implicavam em situações discriminatórias à mulher trabalhadora. Na proteção ao trabalho ao trabalho feminino,

sobressai-se o artigo 5º, inciso X da Constituição ao versar da inviolabilidade da intimidade e da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, o que é aplicado no caso das revistas íntimas. Outro destaque é o artigo 5º, inciso XLI da Constituição, o qual determina a punição de qualquer discriminação que atente contra os direitos e garantias fundamentais (BRASIL, 1988).

A mais recente e atual das modificações realizadas perante a referida consolidação trata-se da Reforma Trabalhista, inserida no ordenamento jurídico brasileiro pela lei nº 13.467 que está em vigor desde novembro de 2017. Alterou mais de 100 artigos dessa Consolidação, gerando seus reais efeitos na classe trabalhadora, principalmente em relação as mulheres que ainda estão lutando por igualdade de salários e oportunidades, evidenciam possíveis inconstitucionalidades (DI LORENZO E CASTRO, 2019).

Ao analisar a respeito dos reflexos da reforma trabalhista, verifica-se o desmonte dos direitos sociais e trabalhista, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva ponderando que o ano de 2017 possivelmente será conhecido como o ano em que o Estado deu um duro golpe contra a classe trabalhadora. Um dos motivos dessa afirmação consubstancia-se na proximidade de uma regulação privada na qual a lógica do lucro passa a ter prioridade, além de forçar um processo de mercantilização nas relações de trabalho. Ou seja, a regulação do trabalho, historicamente, pode ser elemento de construção de uma nação, de inclusão social e proteção dos que necessitam se assalariar, mas, a opção realizada na mais recente modificação da CLT tende a produzir efeitos adversos sobre o tecido social brasileiro (KREIN, 2018).

Nesse sentido, embora a legislação trabalhista já tutelasse a isonomia salarial entre homens e mulheres antes da Reforma Trabalhista, é importante ressaltar que ainda não havia se estabelecido de fato essa equiparação, verificando-se a necessidade da observância desse direito, pois

[...] apesar de haver previsão na CLT dos parâmetros para aplicação da isonomia salarial, ainda assim, este regulamento não é suficiente para elidir a discriminação nas relações de trabalho, mormente em relação ao sexo, pois o trabalho feminino é menos valorizado que o masculino. (MANDALAZZO; DONIAK, 2015).

Apesar da previsão de igualdades e da isonomia salarial, verifica-se a disparidade de remuneração, pois as médias mensais recentes dos salários

distinguem-se por gêneros, em que para os homens é de 3.400 mil reais, enquanto das mulheres 2.900 mil reais (RAIS, 2019). Assim, percebe-se que determinados direitos ou deveres constitucionais e legais, frequentemente não são observados na prática de relações trabalhistas em segmentos da economia. Dessa forma, a Reforma Trabalhista pode ter colaborado para retrocessos significativos, mas também é importante verificar-se possíveis avanços ou mesmo estancamentos patrocinados pela referida Reforma.

2 A REFORMA ENTRE OS POSSÍVEIS AVANÇOS, ESTANCAMENTOS E RETROCESSOS: A LICENÇA MATERNIDADE E OS CASOS DE GESTANTES EM LOCAIS INSALUBRES

Apresentado o histórico do mercado de trabalho em relação à mão de obra feminina, cabe integrar acerca das últimas alterações realizadas nesse aspecto. A Reforma Trabalhista, que deveria ter como objetivo modificar situações incongruentes no âmbito trabalhista, como reduzir a discriminação, buscar por melhorias aos empregadores e preservar a igualdade de gênero, sofreu um *backlash*, pois o que fora vivenciado é o oposto.

O presente capítulo visa explicar os direitos femininos constituídos, e como a Reforma pode ter agido de maneira a suprimir os mesmos. O objetivo é que fique compreendido que em seu texto, a alteração deveria ter encontrado valorizar os movimentos já sofridos pelas mulheres e, desenvolvê-los para que não ocorra um retrocesso.

Quanto à licença maternidade especificamente, não houve alteração no período de afastamento de 120 dias para as gestantes, o que pode ser considerado um avanço. Todavia, poderia ter na reforma, fator acerca da ideia já vivenciada em países desenvolvidos, equiparando as licenças, maternidade e paternidade. Por outro lado, a nova legislação permitiu que mulheres grávidas trabalhem em locais insalubres de grau mínimo e médio, desde que apresentem atestado médico autorizando, o que pode ser considerado um retrocesso, pois coloca as gestantes em risco de saúde e pode diminuir a proteção dessas trabalhadoras.

Para o entendimento acerca dos avanços ou retrocessos possíveis com a Reforma Trabalhista, é necessário realizar uma análise da legislação trabalhista verificando as transformações nela ocorridas em relação à mulher. Como já tratado anteriormente, a lei nº 13.467/2017 modificou artigos da CLT, entre esses os artigos 392, 394 e 396 que versam sobre a licença maternidade e gestantes ou lactantes em locais insalubres respectivamente. Ambos direitos femininos devidos às mulheres que demandaram um longo processo para sua conquista.

2.1 A LICENÇA MATERNIDADE À MODA BRASILEIRA

Como já analisado no primeiro capítulo, a conquista do trabalho feminino teve um início configurado de exploração e desigualdade em relação ao homem. As primeiras regulamentações inerentes à mulher no mercado de trabalho ocorreram em 1842, quando a Inglaterra proibiu o trabalho das mulheres em subterrâneos. Em seguida, no ano de 1844, houve uma redução da jornada de trabalho para 10 horas e meia. Passados dois anos, na França, surgiram as leis de proteção ao trabalho feminino. Cabe ressaltar, nesse sentido, que o Tratado de Versalhes que estabelecia a igualdade salarial entre homens e mulheres (ROCHA, 2013).

Historicamente, a licença maternidade origina-se nesse contexto, em detrimento de reconhecimento dos direitos sociais alcançados pelas mulheres, conforme fora apresentado, e de consequente concessão de direitos trabalhistas específicos a elas. Surgiu na primeira metade do século XIX, a partir do Tratado de Versalhes e das conferências internacionais do trabalho realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (TEIXEIRA, 2017).

Sendo assim, os países que estavam envolvidos no respectivo Tratado e foram missionários em afirmaram-na como direito eram Reino Unido, França, Estados Unidos e Itália. Tais mudanças ocorridas em outras partes do mundo tiveram repercussões no Brasil e trouxeram à tona as normas trabalhistas nacionais, que serão tratadas a posteriori (TEIXEIRA, 2017).

No que tange a proteção da mulher na fase de gravidez e após, há a Convenção n. 3 da OIT que entrou em vigor em 13 de junho de 1921 e teve como objetivo assegurar à mulher empregada grávida, com licença remunerada de seis semanas antes e depois do parto com caráter compulsório, garantindo à mulher o direito a receber prestações suficientes à sua manutenção e à do filho durante seu afastamento e considerando ilegal a dispensa da empregada durante a gravidez (MONTEIRO, 1995).

O direito de proteção à maternidade encontra-se constitucionalmente tutelado no Brasil no art. 6º da Constituição Federal de 1988, constituindo um direito fundamental social e, portanto, intrinsecamente relacionados com a dignidade humana. Afinal, tais direitos constituem explicitações da dignidade da pessoa, residindo, geralmente, em cada direito fundamental um conteúdo ou projeção da dignidade humana (SARLET, 2010). A vida é o principal direito do ser humano,

cabendo ao Estado preservá-lo desde a sua concepção, sendo que nenhum interesse estatal pode superá-lo (CHAVES, 2000).

Além disso, destaca-se conjuntamente que o direito à saúde, sobretudo o da mulher que lhe é devido um atendimento personalizado, considerando as situações históricas de negações de direitos, vulnerabilidades e estigmas preconceituosos construídos socialmente, conforme fora apresentado anteriormente, é uma conquista social que se concretiza através de ações, políticas e intervenções estatais (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

Durante a gravidez e após o parto, as mulheres precisam estar atentas às necessidades dos fetos/bebês e para tanto, demandam tempo, sobretudo para a manutenção e o desenvolvimento da humanidade como espécie. A sociedade e os seus indivíduos são, em boa medida, resultado desse processo. Portanto, é perceptível e justificável o crescimento do interesse público nas questões relativas à concepção e à maternidade (SIQUEIRA, 2019).

Nessa linha de pensamento e em direção à concretização da igualdade material de gênero, afirma Alice Monteiro de Barros:

A maternidade tem uma função social pois dela depende a renovação das gerações. 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” (MONTEIRO, 1995, apud SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019).

De acordo com a pesquisa que resultou no Manual de Aleitamento Materno pela UNICEF, em detrimento as recomendações da Organização Mundial da Saúde, as vantagens do aleitamento materno são múltiplas e bastante reconhecidas a curto e a longo prazo, existindo um consenso mundial de que a sua prática exclusiva é a melhor maneira de alimentar as crianças até os seis meses de vida, além da necessidade que o recém-nascido exige em ter a figura materna por perto nesse período (FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA, 2012).

Afirma-se que a amamentação tem vantagens para a mãe e para o bebê. Em razão disso, entendeu-se que durante o período da licença maternidade, bem como de sua prorrogação, a mulher não pode exercer qualquer atividade remunerada e a criança não pode ser mantida em creche ou organização similar, pois isso inviabilizaria os objetivos pretendidos pela norma jurídica (BRASIL, 2008).

A licença maternidade ainda pode ser analisada como direito fundamental por duas vertentes: direito da mulher de ter a maternidade protegida, bem como um direito da criança, que tem direito à saúde e ao aleitamento materno, bem como à convivência familiar (ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE, 1990).

No Brasil, a licença maternidade tornou-se um direito para as mulheres em 1932, por meio do decreto nº 21.417, possibilitando 60 dias de afastamento. Houve alteração somente no ano de 2008, que acrescentou mais dois meses de licença, logo, a trabalhadora parturiente deveria permanecer afastada de suas atividades laborais, para amamentar e cuidar de seu bebê pelo período mínimo de quatro meses (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE, 2016). Para que a licença maternidade fosse reconhecida, ocorreram muitas lutas e reivindicações, desenvolvidas pelo movimento de mulheres, conforme apresentado no capítulo anterior.

Nesse período, assegura-se o salário maternidade, em que o pagamento deve ser realizado pelo INSS à empregada durante os 120 dias, regulamentados pelos artigos 71 a 73 da Lei 8.213/1991 e artigos 93 a 103 do Decreto 3.048/1999. Trata-se de um benefício previdenciário, pois é a previdência social que faz seu pagamento. Não se trata de uma prestação de assistência social, visto que o pagamento é feito a título de licença gestante não representa salário, em razão de que é feito pelo INSS e não pelo empregador. Tal entendimento tem fundamento também no inciso II, art. 201 da Constituição Federal de 1988, que diz que a previdência social atenderá nos termos da lei, a proteção à maternidade, especialmente à gestante (MARTINS, 2007).

Cabe ressaltar que a licença maternidade pode ser prorrogada em duas hipóteses, a primeira até 180 dias de afastamento para servidoras públicas. Sobre o setor privado, a Lei 11.770/2008, que institui o Programa Empresa Cidadã, prorroga em sessenta dias a duração da licença maternidade, que também vale para a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção da criança. Todavia, a prorrogação da duração da licença depende de dois requisitos para ser concedida: a mulher deve ser empregada de pessoa jurídica que tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã e deve também requerer a prorrogação até o final do primeiro mês após o parto (MARTINS, 2007).

Na contemporaneidade, o significado de maternidade e paternidade é diferente, na medida em que para mulher ser mãe seria cumprir o seu papel no mundo, já para os pais, a paternidade estaria relacionada com a garantia de sua descendência

(FINDLING, 2012). Nesse sentido, pode-se notar que, apesar de ter havido uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho e, portanto, em cargos que até então eram exclusivos dos homens, não houve um rompimento com o ideal feminino da mulher como mãe e dona de casa (CISNE, 2015).

Baseada em uma concepção meramente binária e biológica, a diferenciação de licenças para mães e pais podem reforçar os conflitos de gênero, reduzir o valor do trabalho da mulher, até mesmo afastar os homens das responsabilidades e do exercício da paternidade. Dessa forma, a licença maternidade, ainda que tenha buscado proteger a trabalhadora e sendo extremamente necessária, não oportunizou e nem aparentemente possuía como objetivo a emancipação das mulheres para além da dominação masculina (AMORIM, 2019).

A licença maternidade, ordenada no artigo 392 da CLT, somada à licença paternidade evidentemente promovem melhoras e são mais que necessárias para que a família possa se adaptar à sua nova configuração; para que o filho tenha atenção e os devidos cuidados. Por outro lado, há algumas ponderações que precisam ser realizadas: a mulher foi escolhida pelo Estado como a detentora do direito à licença maternidade por 120 dias, não restando dúvidas quanto ao reconhecimento de sua importância para o cuidado e a criação dos filhos e a necessidade da mesma. Já, a licença fornecida ao homem em um curto período de 5 dias, reforçam o papel do homem no tocante aos filhos diante de uma cultura social implantada, ou seja, da pouca importância reconhecida a eles quanto ao cuidado e a criação dos filhos (SIQUEIRA, 2019).

A maternidade merece a proteção da legislação, por meio, entre outros, de dois princípios básicos, a estabilidade da gestante e a licença maternidade, sem que a mulher seja discriminada (NASCIMENTO, 2010).

Muitos países desenvolvidos têm adotado a licença parental a fim de proporcionar a igualdade de gênero, ao todo cerca de 66 países realizaram a concessão dessa, entre eles países como Dinamarca, Noruega, Canadá. Os resultados desencadeados por esse licenciamento demonstram um viés bastante positivo, não somente ao que tange sua finalidade, mas também ao fornecer melhorias na criação e desenvolvimento da criança para a sociedade (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015).

No Brasil, entretanto, ainda não houve a disponibilidade dessa licença. Assim, enfrenta-se situações de desigualdades de gênero no mercado de trabalho, sendo a licença parental uma das possibilidades para reduzir tais desigualdades.

A Lei nº 13.467/2017 alterou o artigo 396 da CLT, permitindo que as pausas para amamentação sejam negociadas diretamente com o empregador. O problema, então, é que nas relações capital-trabalho a tendência é a da prevalência da vontade do contratante, que tende a se afirmar ainda mais sendo a trabalhadora mulher, como é o caso em análise (ALVES, 2020).

As últimas alterações celetistas decaem ainda mais a situação de labor das mulheres no país e contribui para que as trabalhadoras gestantes ou lactantes se tornem vulneráveis diante da força do empregador. Além disso, é provável que as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 atinjam com mais intensidade as trabalhadoras pobres e negras do país, vez que historicamente, no cotidiano dessas mulheres, os desafios para criar os filhos passam por condições de vulnerabilidade, superação e sofrimentos (BIROLI, 2018).

No âmbito dessas negociações trabalhistas conduzidas pelo Estado, verificam-se precedentes de alterações e reformas de matérias constitucionais como licença maternidade, saúde, higiene e segurança do trabalho. Os resultados acerca disso faz com que as mulheres tenham seus direitos flexibilizados no que se refere a um dos momentos mais instáveis, sendo o período pós-parto em que a mulher precisa cuidar integralmente de seu filho, amamentá-lo adequadamente, alimentar-se e recuperar-se com tranquilidade. Ademais, há receio de que o acesso à licença maternidade traga encargos, limitações ou burocracia jamais vista na legislação anterior por conta do grande poder de negociação disposto ao empregador (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE MINAS GERAIS, 2019)

Dessa forma, não há como dissociar a maternidade das condições de vulnerabilidade e desigualdades enfrentadas cotidianamente pelas trabalhadoras, vez que diante, das camadas mais pobres da população, a maternidade não costuma ser uma atividade em tempo integral e, quando o é, traz as marcas do desemprego e da precariedade. (BIROLI, 2018 apud FARIAS; ALVES, 2020).

Pode-se observar um “teto de vidro” (glass ceiling), termo que tornou-se popular para identificar a barreira sutil, mas suficientemente resistente, entre a mulher

e a ascensão profissional no ambiente empresarial, mesmo quando essa possua ensino superior (TEODORO, 2017).

Desse modo, verifica-se que a legislação deve constantemente estar em busca de proteger os direitos dos trabalhadores, especialmente das mulheres gestantes. Por isso, é fundamental que as leis trabalhistas sejam avaliadas e atualizadas continuamente, de forma a garantir a proteção de seus direitos e a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A reforma não demonstrou interesse em ampliar o direito da licença maternidade e ainda trouxe a possibilidade de gestantes e lactantes trabalharem em locais insalubres, conforme será debatido no próximo subcapítulo.

2.2 GESTANTES EM LOCAIS INSALUBRES: A REALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A insalubridade no trabalho trata-se da exposição do trabalhador a alguns determinados agentes químicos, físicos e/ou biológicos, em circunstâncias que podem ser prejudiciais à saúde e estejam presentes no ambiente laboral. Na CLT, a partir do artigo 189, há a conceituação, sendo:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos

Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes. (BRASIL, 1943).

Dessa forma, deve-se entender que um ambiente de trabalho íntegro não deve apresentar maneiras de danos à saúde ou à segurança do trabalhador. Ao deixar de ser salubre, o trabalho deve proporcionar meio de gratificação ao trabalhador, originando-se assim o adicional de insalubridade (BARBOSA FILHO, 2003).

No Brasil, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve a garantia do adicional de insalubridade, que foi inserido como um meio de reprimenda para o exercício de atividades insalubres, no momento em que força o detentor dos meios de produção preservar a saúde de seus empregados, fornecendo os

equipamentos de segurança necessários para diminuir ou até mesmo eliminar contato do trabalhador com os agentes considerados nocivos à sua saúde (CHIBIAQUE, 2017).

É visto que, com os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais, a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre (DELGADO, 2018).

Ocorre que, ao se discutir a flexibilização das condições de trabalho, sendo percebida por uns como uma oportunidade sem igual para a ampliação do cenário global da oferta e geração de emprego e renda, enquanto por outros como séria ameaça aos direitos históricos e duramente conquistados pelos trabalhadores, deve-se tratar o papel educativo. Ou seja, qualquer intervenção deveria resultar de uma perícia judicial trabalhista no tocante à insalubridade, tendo, entre outros, o objetivo de subsidiar a atuação de profissionais ligados às áreas de saúde e segurança do trabalho, recursos humanos e correlatas (BARBOSA FILHO, 2003).

A Reforma Trabalhista alterou a redação do dispositivo para possibilitar que a gestante laborasse em ambientes insalubres de grau mínimo e médio, enquanto a lactante em qualquer grau de insalubridade, devendo ser afastadas somente nos casos em que apresentasse atestado médico. A ação pode ser caracterizada como antiprotecionista da legislação reformista, além de afrontar diretamente dispositivos e princípios constitucionais já sedimentados no ordenamento jurídico brasileiro, simbolizou um retrocesso social no tocante à proteção da mulher no mercado de trabalho (BARBOSA, 2019).

Há necessidade de reconhecer, por exemplo, que o ambiente de trabalho insalubre para a mulher que está gestante ou em fase de amamentação poderá trazer prejuízos para a saúde da mulher e do nascituro, posto que nessa fase da vida ela precisará ser remanejada de posto de trabalho para a adequada proteção.

Quanto à exposição de gestantes e lactantes a ambientes insalubres, a regulação anterior à Lei nº 13.467/2017 estava disposta da seguinte maneira:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre (Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016); Parágrafo único (**VETADO**) (BRASIL, 2016).

Ou seja, o trabalho da mulher em ambientes ou labor insalubres, quando a mesma estivesse no período de gestação ou amamentação, era terminantemente proibido, tendo a trabalhadora de ser afastada das atividades ou posta para trabalhar em local salubre. Assim, a lei pré-reforma:

Era, pois, importante medida de proteção à saúde da mulher e, principalmente, de proteção à saúde e preservação da vida do bebê, já que é indiscutível a afetação sofrida nos processos de desenvolvimento do feto e amamentação conforme os tipos de substâncias absorvidas pela mulher (KATIUSCA, 2018, p. 01).

Já com o advento da Lei reformista, a redação do artigo em pauta passou a ser do seguinte modo:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; **II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;** **III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.** § 1º (VETADO). § 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. § 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento (BRASIL, 2015, p. 02).

Evidencia-se que o conteúdo da Reforma menosprezou as consequências que o trabalho em condições insalubres representa para a saúde da trabalhadora gestante e da sua criança que ainda vai nascer. Acerca da alteração realizada, o professor Delgado ressalta que:

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988 (...), a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva. (DELGADO, 2017, p.39-40).

O trabalho de lactantes em locais insalubres pode prejudicar o leite materno, afetando diretamente a criança amamentada, a exposição da nutriz a substâncias químicas no local de trabalho, antes e durante a lactação, pode resultar em exposição significativa do lactente via leite materno (PAUMGARTTEN, 2013 apud PEREIRA, 2017).

Considerando a natureza da proteção da vida e da saúde da mãe e do feto/bebê, é inquestionável a necessidade de afastar as mulheres de todas as condições laborais que ofereçam riscos à maternidade (MONTAL, 2017). Ainda, ao depositar para a trabalhadora o ônus de dever ou não se afastar do trabalho, faz com que a mesma seja sujeitada à uma posição de dupla discriminação.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) sustentou o seguinte posicionamento em relação ao trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres:

TRABALHADORA GESTANTE E LACTANTE. ART. 394-A DA CLT. A autorização legal permitindo o trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre é inconstitucional e inconveniente porque violadora da dignidade humana, do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, da proteção integral ao nascituro e à criança e do direito social à saúde. Ademais, o meio ambiente do trabalho saudável é direito fundamental garantido pela Constituição da República, revestido de indisponibilidade absoluta. Incidência dos arts. 1º, III; 6º; 7º, XXII; 196; 200; 201, II; 203, I; 225; 226 e 227 da Constituição Federal; Convenção 103 e 183 da OIT; arts. 25, I e II da DUDH. (ANAMATRA, 2017, p. 09-10).

A alteração deste ponto da CLT feriu direito de dupla titularidade, da mãe e da criança. Sendo assim, a previsão de afastamento automático da gestante ou da lactante do ambiente insalubre está absolutamente de acordo com proteção integral à maternidade e à saúde da criança. Ainda, a proteção à maternidade e à criança são direitos irrenunciáveis, não podendo ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela eventual negligência da gestante ou da lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido (ALEXANDRE DE MORAES, 2019).

Por fim, é importante analisar a flexibilização do artigo 396 da CLT que a lei nº 13.467/2017 trouxe, ao incluir o parágrafo segundo que versa sobre a possibilidade de a empregada negociar livremente com o empregador acerca de suas pausas para a amamentação. Tal fato poderia já ser frequente nas relações empregatícias, embora possivelmente não seja a forma mais adequada para a mulher:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. [...] **§ 2º. Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Alteração incluída pela lei nº 13.467/2017)** (BRASIL, 1943, p.466).

Evidente que a mulher, nas circunstâncias retratadas, ou seja, com um filho recém-nascido e relativamente fragilizada, poderá acatar o que o empregador propor em razão de questões de mera sobrevivência ou mesmo por submissão. Visto que, apesar de ter ocorrido transformações positivas no âmbito das relações empregatícias, ainda existe uma parte que se sobrepõe à outra de maneira contínua.

Assim, remete-se à existência de questionamentos acerca do futuro do mercado de trabalho, que é essencial à sociedade, além da busca da aplicação do princípio primordial: o da igualdade. Uma vez que, o meio injusto não é fruto do acaso ou da fatalidade; ele resulta de desequilíbrios econômicos e sociais identificáveis, ou seja, é totalmente possível verificar os danos causados por uma sociedade de estruturas desiguais e mais ainda de entender o que desencadeia as mesmas (OST, 1995).

Toda a construção social em torno da maternidade faz com que, muitas vezes, escolhas legislativas e jurisprudenciais que envolvam o tema guardem ambiguidade e não possam ser lidas, simplesmente, como positivas ou negativas, como avanços ou retrocessos. Em relação à reforma trabalhista, o Estado brasileiro ainda não se manifestou acerca da constitucionalidade de uma série de aspectos que vêm sendo questionados. As questões levantadas seguem sendo objetos de análise pelos tribunais e somente dessa maneira é que poderá afirmar definitivamente se a reforma trabalhista é ou não constitucional.

Na alteração específica acerca do trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres, foi proposta junto ao Supremo Tribunal Federal uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), visto que a comoção social e a sensação de injustiça clamavam pela proteção anteriormente já prevista. Assim, a ADI nº 5938 buscou retomar o protecionismo que havia sido retirado da sociedade, na próxima seção será explorada e analisada as decisões tomadas pelos ministros designados.

2.3 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5938: O RETORNO DA PROTEÇÃO SOCIAL ÀS GESTANTES E LACTANTES

A conquista e alcance de direitos das mulheres decorreu de lutas e movimentações que acompanharam o desenvolvimento desses direitos, conforme fora apresentado nos subcapítulos anteriores. Assim, essa seção visa apresentar o que a Reforma Trabalhista ocasionou no âmbito jurídico, ao se referir especificamente em aspectos constitucionais e de direitos sociais designados à mulher.

Os impactos da Reforma Trabalhista foram de extrema polêmica, que apenas quatro dias após a vigência da Lei nº 13.467/2017 editou-se a medida provisória, MP nº 808/2017, na tentativa de alterar alguns dispositivos como exemplo do artigo 394-A da CLT. A MP nº 808 acrescentou o §2º no referido artigo, determinando que o trabalho em ambiente insalubre somente seria permitido quando a gestante, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades (REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, 2018).

Todavia, a medida provisória não foi votada pelo Congresso Nacional até o prazo necessário para ser convertida em lei. Consequentemente, a MP 808/2017 perdeu sua vigência e, com o fim dos efeitos dessa, em 23 de abril de 2018, o artigo 394-A voltou a vigorar com a redação dada pela Lei 13.467/2017 (REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, 2018).

Ainda assim, os retrocessos legislativos ocasionados pela aprovação do texto reformista acarretaram, seguidamente, na proposição de Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos em face da expressão disposta concernente à recomendação do afastamento por atestado de médico de confiança da mulher, em detrimento do referido artigo (BRASIL, 2019).

Com isso, dois anos após a referida Reforma, os resultados e impactos acerca da autorização do trabalho da gestante e lactante em locais insalubre, foi ajuizada no Supremo Tribunal Federal por a chamada ADIN nº 5938, que visa debater a inconstitucionalidade das expressões contidas nos incisos II e III do art. 394-A da CLT. Dessa maneira, em 2019 o Supremo Tribunal Federal invalidou tal alteração legislativa, ao julgar procedente a ADI nº 5938. A maioria dos Ministros seguiu o voto

do relator, ministro Alexandre de Moraes, de que a alteração implementada na CLT torna vulnerável direitos constitucionais, como a proteção à maternidade e a integral proteção à criança. Conforme apresenta ementa abaixo:

DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da 25 igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001. direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracterizase como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastada pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente. (BRASIL, 2019).

Sucedese que em julgamento preliminar, o ministro relator, ao dar abertura e seqüência na Ação de inconstitucionalidade, se posicionou de tal maneira:

[...] a norma em questão vulneraria dispositivos constitucionais sobre proteção à maternidade, à gestante, ao nascituro e ao recém-nascido (art. 6º, 7º, XXXIII, 196, 201, II, e 203, I); violaria a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF) e o objetivo fundamental da República de erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III, da CF); desprestigiaria a valorização do trabalho humano e não asseguraria a existência digna (art. 170 da CF); afrontaria a ordem social brasileira e o primado do trabalho, bem-estar e justiça sociais (art. 193 da CF); e vulneraria o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado (art. 225 da CF). Além dos preceitos constitucionais citados, aponta violação do princípio da proibição do retrocesso social [...] (BRASIL, 2019).

Desse modo, verifica-se que o ministro relator Alexandre de Moraes em seu voto destacou que a proteção à maternidade e à criança são direitos irrenunciáveis e

não podem ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela própria negligência da gestante ou da lactante em apresentar atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. Além do mais, sobrevém a dificuldade de que mulheres brasileiras não possuem acesso à saúde básica para obterem um atestado para essa finalidade. Segundo ele, a Constituição Federal garante uma série de direitos sociais, como a proteção à maternidade, a licença-maternidade e a estabilidade no emprego durante a gravidez, além de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 2023).

Assim, mesmo em situações de manifesto prejuízo à saúde da trabalhadora, a mudança na lei passou a atribuir a ela o ônus de demonstrar essa circunstância, o que desfavorece a plena proteção dos interesses constitucionalmente protegidos. Ressalta-se que a norma, ao prever o afastamento automático da gestante somente no caso de insalubridade em grau máximo contraria a jurisprudência da Corte que tutela os direitos da empregada gestante e lactante, do nascituro e do recém-nascido lactente, em quaisquer situações de risco à sua saúde (BRASIL, 2023).

Em contrapartida, a Advogada-Geral da União manifestou-se, preliminarmente, pelo conhecimento parcial da Ação ante à irregularidade das procurações, que só se prestariam à impugnação do art. 394-A, II. No mérito, pugnou pela improcedência da ação em razão de que o afastamento da gestante ou da lactante do exercício de atividades insalubres não implica supressão do adicional de insalubridade. O texto atual, propõe, seria mais benéfico à trabalhadora, ao evitar essa perda de rendimentos e proporcionar um melhor tratamento à mulher nas relações de trabalho, evitando a sua discriminação na hora da contratação. Seria, portanto, legítima opção legislativa. No que tange ao princípio da vedação do retrocesso social, postula não dever esse assumir uma feição absoluta, de verdadeira imutabilidade dos direitos e imobilizar todo o sistema de proteção dos direitos, devendo, em verdade, assegurar o núcleo essencial das garantias (BRASIL, 2019).

A ministra Rosa Weber, no sentido ao exposto e de modo adverso, aduz que a referida alteração promovida pela Reforma Trabalhista foi, inegavelmente, um retrocesso social, visto que ao revogar a norma anterior que vedava o trabalho insalubre da gestante ou lactante, além de menosprezar direito fundamental à saúde da mãe trabalhadora. Salaria que o valor social do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana permeiam todo o texto constitucional e, por isso, as alterações

legais não podem comprometer os valores construídos na sociedade brasileira e os direitos fundamentais nas relações de trabalho (BRASIL, 2023).

Na mesma linha de raciocínio, o Ministro Luís Roberto Barroso, ressalta que essa nova redação afrontou o direito social de proteção à maternidade, o princípio do melhor interesse da criança, positivado no artigo 227 da Constituição Federal, e não respeitou o princípio da precaução, aquele qual cita que ao predominar risco ou incerteza, deve-se favorecer a posição mais protetiva (BRASIL, 2023).

O Ministro Edson Fachin, que votou também pela procedência da Ação, ao justificar o voto, entre outros aspectos mencionados, frisou o entendimento no plano internacional e histórico do direito e proteção à mulher:

Tenha-se em vista que, no plano internacional, o reconhecimento do direito à igualdade foi gradativamente densificando-se de um plano mais abstrato e geral para um conceito plural de dignidades concretas, o que resultou em um conjunto de mecanismos específicos para proteção de direitos humanos de grupos vulneráveis, dentre os quais, estão o das mulheres. O histórico apresentado demonstra que a proteção legal, constitucional e internacional à mulher e ao seu universo específico, que envolve, primordialmente, a gestação, maternidade e lactação, foram paulatinamente reconhecidos na legislação positivada, fruto de muitas lutas sociais e políticas pela igualdade de gênero. (BRASIL, 2019).

Ademais, o mesmo questionou a defesa argumentada pela Advocacia-Geral da União, já que a legislação impugnada demonstrada nos autos da própria ADI, gera impactos diretamente relacionados com a autonomia e escolhas da mulher. Portanto, revela-se a necessidade das diretrizes protetivas internas e internacionais, considerando que a sociedade brasileira, mesmo com todo o avanço registrado, ainda carece de decisões políticas efetivas na direção da igualdade entre homens e mulheres, e na proteção da mulher gestante e lactante (BRASIL, 2019). Assim, como ressaltou o Ministro Fachin:

Se o legislador, ao estabelecer a possibilidade de a mulher gestante ou lactante trabalhar em locais insalubres, tinha como intenção estimular a igualdade no momento de admissão dos trabalhadores, não atuou, no exercício de sua competência constitucionalmente estabelecida, de forma adequada, pois impor à mulher gestante ou lactante o ônus de comprovar a inexistência de risco à saúde dela e da criança, por meio de laudo médico da sua confiança não coibirá, como era seu dever, a discriminação por ela sofrida no competitivo mercado de trabalho.

Tampouco essa norma estimulará a igualdade entre os trabalhadores do sexo feminino e masculino no competitivo mercado de trabalho, pois não há correspondência entre a obrigação imposta às mulheres e o fim protetivo supostamente almejado.

Muito pelo contrário, a imposição de mais esse ônus às mulheres, por meio de legislação supostamente aprovada para a coibição da discriminação em razão do sexo, nos termos do que expressamente disposto no artigo 7º, XXX, CF, acabou por reforçar a discriminação, tendo em vista que transferiu para a mulher, na condição de mulher, gestante e lactante, a escolha de permanecer, ou não, no trabalho em condições adversas. **Nota-se que uma vez mais a mulher é desprestigiada, pois além da notória negação às mesmas condições de ingresso e remuneração no mercado de trabalho, ainda recai sobre ela mais este ônus de escolher comprovar, ou não, risco à sua saúde e a de seu bebê, diante de um ambiente de trabalho insalubre**” (BRASIL, 2019).

Verifica-se que os pontos apresentados para a justificativa tangem a defesa da igualdade de gênero, que é de suma importância e fruto de um longo processo de afirmação dos direitos da mulher, condizente ao que fora analisado no decorrer desse trabalho. Destarte, a imposição do ônus de comprovar risco ou não por insalubridade à gestante e à lactante é inadequada e inconstitucional, pois reforça a discriminação de gênero e a vulnerabilidade da mulher, ao contrário do que alteração do artigo se propôs a fazer, justamente em razão disso, refere-se ao efeito *backlash*. Esse termo é utilizado para designar normas que, na prática social, não alcançam o efeito que o legislativo buscou com a alteração, a norma se apresenta de modo contrário para a sociedade.

Por fim, além dos citados, votaram pela procedência da ação os Ministros Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Carmen Lúcia, Ricardo Lewandowski, Gilmar Mendes, Celso de Mello e o presidente da Corte, ministro Dias Toffoli. O único a divergir, foi o ministro Marco Aurélio, em seu voto pela improcedência da ação argumentou que os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, conforme redação instituída pela Reforma Trabalhista, a previsão do artigo questionado atenderia ao princípio do tratamento igualitário em relação ao gênero. Para Marco Aurélio, a mulher deve possuir ampla liberdade para tomar decisões que versem sobre seu estado gravídico, sustentando que:

Toda visão alargada da proteção ao gênero feminino acaba prejudicando o próprio gênero feminino, tendo em vista a arregimentação de mão de obra e postura que passa a haver – e repito que a vida econômica é impiedosa – pelo tomador dos serviços. A mulher precisa ser tutelada além do que se mostra razoável? Tutelada além do que é considerada a Lei das leis? Não, Presidente. A mulher deve ter liberdade, e liberdade em sentido maior [...]. (BRASIL, 2019).

Além disso, no entendimento do referido Ministro, é razoável a exigência de um pronunciamento técnico de profissional da medicina sobre a conveniência do afastamento da trabalhadora (BRASIL, 2023).

Conclui-se que decisão pela procedência da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5938 teve forte amparo no princípio da proibição de retrocesso social, que se refere ao núcleo essencial dos direitos já constitucionalmente garantidos por meio de medidas legislativas. Devem ser consideradas inconstitucionais quaisquer medidas que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática de uma anulação, revogação ou aniquilação desse núcleo (BRASIL, 2019).

Dessa forma, percebe-se a importância da ADI 5938 para que se retomasse a proteção alcançada anteriormente à reforma trabalhista, impedindo um retrocesso social sobre a matéria no Brasil. Afinal, seria uma supressão de direitos sociais com ênfase na pauta de gênero, pois a condição de mulher neste país, em grande medida, é a condição de mulher trabalhadora. Espera-se medidas que ampliem direitos e proteção e não que os restrinjam ou solapem.

CONCLUSÃO

O trabalho feminino sempre teve uma história complexa e controversa. Durante muito tempo, as mulheres foram impedidas de trabalhar fora do lar e confinadas a atividades consideradas "femininas", como cuidar dos filhos e da casa. No entanto, a partir do início do século XX, com o advento do sufrágio feminino e as demandas de igualdade de gênero, as mulheres começaram a adentrar cada vez mais o mercado de trabalho.

Apesar das lutas contínuas por direitos trabalhistas, como a equiparação salarial, a licença maternidade e o combate à discriminação de gênero, as mulheres ainda enfrentam grandes desafios no mercado de trabalho. Muitas vezes, são vítimas de assédio, preconceito ou têm seu trabalho desvalorizado e sub-remunerado em comparação aos homens. Ainda assim, o trabalho feminino é fundamental para a economia e a sociedade, e as mulheres permanecem conquistando cada vez mais espaço em diversas áreas.

Verificou-se no primeiro capítulo a apresentação histórica acerca do mercado de trabalho, globalizando as questões de gêneros e de regulação prevista, com base em todo conceito e formação desde a origem. Com isso, enfatiza-se todo o processo de movimentos e lutas vivenciadas para que as mulheres alcançassem o devido engajamento no ambiente de trabalho, que demandou um longo período de tempo e ainda assim, não há plena igualdade entre homens e mulheres. Ao contextualizar todas as questões apontadas no âmbito internacional, que são inerentes para o entendimento tratado posteriormente, sendo o desenvolvimento normativo brasileiro.

O segundo capítulo, por sua vez, coloca em pauta a Reforma Trabalhista com todos possíveis avanços, estancamento e retrocessos. De princípio, elenca-se os pontos da licença maternidade no formato brasileiro atual, no sentido de que poderia ter sido abordado, na referida reforma, circunstâncias de melhoras, sendo em aumento do período de afastamento ou buscando igualar as licenças maternidade e paternidade. Fatores os quais, o legislador não demonstrou interesse em discutir, ao contrário, buscou suprir proteção já instaurada à mulher.

Dessa forma, ao realizar tal reflexão, busca-se entender os efeitos acerca da alteração feita no artigo 394 da CLT, que condicionou o afastamento da gestante do ambiente laboral insalubre apenas com apresentação de atestado médico. Tal decisão teve como consequência a formulação da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5938, que devolveu às mulheres a devida proteção.

Assim, conforme apresentado no decorrer do presente trabalho, ao analisar a história global, o mercado de trabalho sempre foi caracterizado por desigualdades de gênero. A Reforma Trabalhista de 2017 ocorrida no Brasil, pode ter acentuado essa disparidade. A legislação, que teve por objetivo modernizar as relações trabalhistas, acabou por fragilizar os direitos das trabalhadoras em diversos aspectos. Entre as mudanças que afetaram os trabalhadores do sexo feminino, algumas foram particularmente prejudiciais, pois houve a supressão de direitos que necessitaram anos de lutas e movimentos para que fossem alcançados.

O principal exemplo é o afastamento com apresentação de atestado pela gestante, sobretudo quando nosso ordenamento jurídico fornece tantos dispositivos para combater tais situações que colocam a mulher em um grau duplo de discriminação, já que: se a mulher apresentar o atestado, será vista com maus olhos pelo empregador; se não houve a apresentação do atestado, não estará cuidando da saúde de seu bebê. Logo, em decorrência desses pontos, a reforma pode ser vista como um *backlash* para as mulheres que lutam por igualdade no mercado de trabalho, pois o objetivo da norma ocasionou o contrário na prática.

A ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade) 5938 questionou a constitucionalidade de algumas das alterações da reforma trabalhista. Dentre as mudanças questionadas estava a possibilidade de que mulheres grávidas ou lactantes trabalhassem em ambientes insalubres, desde que houvesse autorização médica. A mesma gerou muita discussão no âmbito trabalhista, especialmente porque a reforma trabalhista de 2017 já era vista por muitos como prejudicial aos direitos dos trabalhadores, incluindo as mulheres. A possibilidade de que mulheres grávidas trabalhassem em ambientes insalubres foi tida por muitos como uma medida que colocava em risco a saúde das gestantes e de seus bebês.

O Supremo Tribunal Federal (STF) suspendeu esse ponto da reforma trabalhista, proibindo a prática de trabalhos insalubres para gestantes e lactantes, independente de autorização médica. Essa decisão representou uma importante

vitória para as trabalhadoras, reforçando a importância de proteger a saúde das mulheres no ambiente de trabalho.

Desse modo, o problema central enfrentado foi: se ao considerar todos adventos históricos que contribuíram para que a mulher sofra discriminação em diferentes áreas da vida humana, em que medida a Reforma Trabalhista brasileira de 2017 pode ter indicado um *backlash* ou um retrocesso na proteção da mulher no mercado de trabalho? Contudo que fora apresentado, pode-se confirmar a hipótese proposta, pois constatou-se que a Reforma Trabalhista de 2017 pode manifestar um retrocesso nesse sentido bem como um efeito *backlash*, pois a Lei 13.467/2017 possui normas destinadas aos homens e mulheres de modo distinto, indicando um possível impacto adverso ao esperado, por não contemplar a igualdade de gêneros e ter buscado reduzir uma proteção constitucional da mulher.

A reforma trabalhista teve um impacto significativo no mercado de trabalho como um todo, mas especialmente nas mulheres. Com a flexibilização das leis trabalhistas, as mulheres se tornaram mais vulneráveis a práticas discriminatórias e a precarização de seus empregos. Outro fator abrange o teto de vidro que expressa exatamente o sentimento em que a mulher tem ao ser capaz de visualizar perfeitamente seu alcance e prosperidade profissional, porém permanece tão distante do mesmo, como se existisse um vidro os separando. Além disso, a falta de proteção na área trabalhista torna difícil para as mulheres conciliarem suas carreiras com outras responsabilidades, como o cuidado dos filhos ou de familiares doentes. Essa situação pode resultar em uma desigualdade de gênero ainda mais acentuada no mercado de trabalho.

Nesse ponto verifica-se demonstrar a importância de se ter o Legislativo e o Judiciário, em busca da constitucionalidade dos atos, para que não haja possibilidade de o Estado interferir ou retirar garantias e direitos, ocasionando um retrocesso social. É importante que as empresas estejam cientes dessas questões e implementem políticas que promovam a igualdade entre os gêneros e respeitem os direitos trabalhistas das mulheres. Além disso, é fundamental continuar lutando por políticas de proteção trabalhista para assegurar que todos os trabalhadores, independentemente do gênero, tenham seus direitos respeitados e garantidos.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. **Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Brasília, DF: OIT, 2003.

ALBORNOZ, Suzana. **O QUE É O TRABALHO**. Rio de Janeiro: Editora Brasiliense, 2004. Disponível em: <https://brito964.files.wordpress.com/2013/06/o-que-c3a9-trabalho-suzana-alborno.pdf>. Acesso em: 18/03/2023

ALLPORT, Gordon. **The Nature of Prejudice**, 1954.

ALVES, Amauri Cesar; FARIAS, Michelle Cristina. **REFORMA TRABALHISTA E DIREITOS DAS MULHERES: VULNERABILIDADE E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO E NO CONTRATO DE TRABALHO**. Revista Jurídica Luso-Brasileira, Lisboa, Portugal, v. 4, n. 6, p. 1-40, ago. 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_0177_0216.pdf_Acesso em: 06/06/2023

ALVES, Amauri Cesar; LEITE, Rafaela Fernandes. **REFORMA TRABALHISTA**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2020.

AMORIM, Saulo. **Licença parental e o Estatuto dos Servidores da União: urgência de revisão e adequação à contemporaneidade**. Revista IBDFAM, ed. 33, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaios sobre as metamorfoses e a centralização do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. Rio de Janeiro: Boitempo, 1999

BARBOSA, Marina Miranda. **O TRABALHO DA MULHER GESTANTE E DA LACTANTE EM CONDIÇÕES INSALUBRES: repercussões da Lei nº 13.467/2017 e o julgamento da ADI 5938**. 2019. 48 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade Federal de Pernambuco Faculdade de Direito do Recife, Recife, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/37202/1/O%20TRABALHO%20DA%20MULHER%20GESTANTE%20E%20DA%20LACTANTE%20EM%20CONDI%20C3%87%20C3%95ES%20INSALUBRES.pdf>. Acesso em: 01/05/2023

BARRETO, Ana Cristina Teixeira. **Igualdade entre os sexos: Carta de 1988 é um marco contra discriminação**. Revista Consultor Jurídico, São Paulo-SP, 21f., nov.2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. Livro, 1995

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Direito e mudança social: o direito como instrumento para a promoção da igualdade de gênero no Brasil**. Revista da Faculdade de Direito, n. 2, São Paulo, 2014.
<https://revistadireito.emnuvens.com.br/revistadireito/article/view/17/16>

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BLAY, Eva Alterman. **8 de março: conquistas e controvérsias**. Rev. Estud. Fem. 2001, vol.9, n.2, pp.601-607.

BRASIL. DIÁRIO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS. **ATA DA 31ª SESSÃO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS, DELIBERATIVA EXTRAORDINÁRIA, MATUTINA, DA 2ª SESSÃO LEGISLATIVA ORDINÁRIA, DA 55ª LEGISLATURA**. Brasília: República Federativa do Brasil, 2016. Disponível em:
<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD0020160310000290000.PDF#page=>
. Acesso em: 23/02/2023.

BOUTROS-GHALI, Boutros. Introduction. In: ONU. The United Nations and the Advancement of Women – 1945-1996. The United Nations Blue Book Series, Volume VI, New York: United Nations Department of Public Information, 1996.

BRUSCHINI, Cristina. **Desigualdades de gênero e deslocamentos da força de trabalho**. São Paulo : LTr., 1995.

BRUSCHINI, Cristina. **Gênero e Trabalho no Brasil**. São Paulo: s./editora, 1985.

BRUSCHINI, Cristina. **Novos Olhares: Mulheres e Relações de Gênero no Brasil**. São Paulo: Editora Marco Zero, 1994.

CASTRO, Fábila Maria Siqueira, DI LORENZO, Carlos Alberto. **Reforma Trabalhista - Conquista ou supressão para a mulher?** SÃO PAULO, 2019.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2014.

COSTA, Joana; SILVA, Elydia. **The Burden of Gender Inequalities for Society. Poverty in Focus**, Brasília, IPC, IPEA e UNDP, n. 13, p. 8-9, janeiro, 2008.

DE JESUS, Magda Sifuentes. **A Participação da Mulher no Mercado de Trabalho no Brasil**. 2016. 127f. Dissertação (Mestrado em Economia e Gestão Pública) – Universidade de Brasília, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão Pública, Brasília – DF, 2016.

DELGADO, M. G. (2007) **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo: LTR, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 11., 2015, Salvador. Anais [...]. Salvador: UFB, 2015.

FINDLING, Liliana. **Formación de la familia: la decisión de tener hijos y qué significa ser madre y padre**. In: LÓPEZ, Elsa; FINDLING, Liliana. Maternidades, paternidades, trabajo y salud: ¿transformaciones o retoques? Buenos Aires: Biblos, 2012.

FRANCISCANI, Jane Stella. **A Mulher no Mercado de Trabalho e a Luta pela Valorização**. 2010. 38f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMENSA, Assis – SP, 2010. <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0711260266.pdf>

FREITAS, Maria Ester, D. e Marcelo Dantas. **Diversidade Sexual e Trabalho**. Cengage Learning Brasil, 2016.

GUARNIERI, T. H. **Os direitos das mulheres no contexto internacional da criação da ONU (1945) à Conferencia de Beijing (1995)**. Revista Eletrônica da Faculdade Metodista Granbery, n. 8, 2010. Disponível em:

HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro, 2000.

HOBBSAWM, E. (2011) **ERA DOS EXTREMOS: O breve século XX 1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de domicílios contínua**. 2016.

KATIUSCA, Lilian. **Implicações da reforma trabalhista sobre normas de proteção ao trabalho da mulher**. 2018.

KERGOAT, Prisca; PICOT, Geneviève; LADA, Emmanuelle. Ofício, profissão, bico. In: HIRATA, Helena et al. (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

KRAWCZUN, Natalia Branco Lopes; GOMES, Magno Rogério; SOUZA, Solange de Cassia Inforzato de. **REFORMA TRABALHISTA E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL: UMA PERSPECTIVA JURÍDICA E ECONÔMICA**. 2. ed. Brasil: Revista Brasileira de Políticas Públicas, 2023. Disponível em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/RBPP/article/view/6488>. Acesso em: 15/05/2023

KREIN, J. D. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva> consequências da reforma trabalhista**. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, v.30, n.1, abr. 2018.

LEITE, Gisele; HEUSELER, Denise. **A presença da mulher na Segunda Guerra Mundial**. Rio de Janeiro: Jornal Jurid, 2019. Disponível em: https://www.jornaljurid.com.br/colunas/gisele-leite/a-presenca-da-mulher-na-segunda-guerra-mundial?fbclid=IwAR05juZuuoCE0xaKVojJL1cUsRiKnZIm9hBSi83pfuWwE-0cg43oZ_y5-Yc. Acesso em: 10/09/2022.

LOPES, C. B. **Direitos humanos das mulheres: dois passos à frente, um passo atrás**. In: RODRIGUES, A. M. et al. (Org.). *Direitos humanos das mulheres* Coimbra: Coimbra Ed., 2005. p. 157-170.

MANDALOZZO, S. S. N.; DONIAK, L. H. S. **Equiparação salarial: uma discussão de gênero**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v.4. n. 37, jan. 2015.

MARCON, Chimelly Louise de Resenes. **JÁ QUE VIVER É [SER E] SER LIVRE”:** **UMA ANÁLISE DA DEVIDA DILIGÊNCIA COMO STANDARD DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES A UMA VIDA SEM VIOLÊNCIA**. 2017. 288 f. Curso de Direito, Universidade do Vale do Itajaí – Univali, Itajai, 2017. Disponível em: [https://www.univali.br/Lists/TrabalhosMestrado/Attachments/2238/\(DISSERTA%C3%87%C3%83O_CHIMELLY_LOUISE_MARCON_DEPOSITO_com%20imagem_aprovada%C3%A7%C3%A3o.pdf](https://www.univali.br/Lists/TrabalhosMestrado/Attachments/2238/(DISSERTA%C3%87%C3%83O_CHIMELLY_LOUISE_MARCON_DEPOSITO_com%20imagem_aprovada%C3%A7%C3%A3o.pdf). Acesso em: 15/06/2023.

MARTINS, Ana Paula Antunes. O Sujeito "nas ondas"• do Feminismo e o lugar do corpo na contemporaneidade. **Revista Café Com Sociologia**, Brasília, v. 1, n. 4, p. 1-15, abr. 2015. Disponível em: <https://revistacafecomsociologia.com/revista/index.php/revista/article/view/443>. Acesso em: 03/02/2023.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. 3 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982. Livro I, Caps. XXIV e XXV, p.828-894.

MATOS, Marlise. **Recentes dilemas das democracias e do desenvolvimento: por que precisamos de mais mulheres na política?**, Serviço Social do Comércio, Administração Nacional, v. 5, n. 17, set.-dez.,2011.

MATOSSO, J. **A terceira revolução industrial e mundo do trabalho**. In: A desordem do trabalho. 1995.

Melo, Paulo Márcio da, S. et al. **Humanização dos processos de trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2014.

MENDONÇA, Karina. **A “modernização” da legislação trabalhista, o retrocesso das normas de proteção ao trabalho da mulher e a permanente luta pelos direitos das trabalhadoras**.

MILLS, Wright. **A Nova Classe Média**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.

MINAS GERAIS. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. . NJ **Especial - Direitos da Mulher: A maternidade e os direitos que a protegem.**

Minas Gerais: Justiça do Trabalho, 2019. Disponível em:

<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2017/nj-especial-direitos-da-mulher-a-maternidade-e-os-direitos-que-a-protegem-23-03-2017-06-04-acs>. Acesso em: 28/05/2023.

MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **O labor da gestante e da lactante em ambientes insalubres:** proibição de regressividade de direitos, in: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Org.). Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processual do trabalho. São Paulo: Ltr, 2017, p. 123-132.

NASCIMENTO, A. M. (ed.). et AL. (2011) **HISTÓRIA DO TRABALHO, DO DIREITO DO TRABALHO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO:** Homenagem a Armando Casimiro Costa. São Paulo: LTR.

NASCIMENTO, AMAURIMASCARO. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: **História Geral Do Direito Do Trabalho:** Relações Individuais Do Trabalho/25ª EDIÇÃO. SAO PAULO. SARAIVA, 2010.

OLIVEIRA, Adriana Ferreira Serafim de; SALLES, Leila Maria Ferreira. **Os Avanços em Relação aos Direitos das Mulheres a Partir da Menção à Mulher nos Tratados Internacionais de Direitos Humanos.** Curitiba: Anais XIII Congresso Nacional de Educação, 2017.

OLIVEIRA, Hilderline Câmara de; SANTOS, Joseneide Sousa Pessoa dos; CRUZ, Eduardo Franco Correia. **O Mundo do Trabalho:** concepções e historicidade. III Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luiz do Maranhão, 2007. Disponível em: <https://docplayer.com.br/100879-O-mundo-do-trabalho-concepcoes-e-historicidade.html>. Acesso em: 19/03/2023

OLIVEIRA, Hilderline Câmara de; SANTOS, Joseneide Sousa Pessoa dos; CRUZ, Eduardo Franco Correia. **O Mundo do Trabalho:** concepções e historicidade. III Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luiz do Maranhão, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**, 2015.

O Segundo Sexo", da filósofa francesa Simone de Beauvoir,

OST, François. **A natureza à margem da lei: a ecologia à prova do direito.** Lisboa: Instituto Piaget, 1995.

PRÁ, Jussara Reis; EPPING, Léa. **Dania e feminismo no Cidadania e feminismo no reconhecimento dos reconhecimentos dos direitos humanos das mulheres direitos humanos das mulheres.** Estudos Feministas, Florianópolis, v. 51, n. 33, p. 1-19, abr. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/s3wGPJ9MM33JKRHPn5MW6CS/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16/01/2023.

PEREIRA, Maria da Conceição Maia. **Visão crítica do artigo 394-a da CLT: proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre.** 93 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2017.

PIOVESAN, Flávia. **A Constituição Brasileira de 1988 e os Tratados Internacionais de Proteção aos Direitos Humanos.** In: CEPIA (Org.). *As mulheres e os Direitos Humanos – Traduzindo a legislação com a perspectiva de gênero*, Rio de Janeiro: CEPIA, p. 9-27, 2001.

PROBST, Elisiana. R. A. **Evolução da mulher no mercado de trabalho.**

PUPPIM, Andréa B. **Mulheres em cargos de comando.** In: BRUSCHINI, Cristina; SORJ, Bila. (São Paulo : Marco Zero : Fundação Carlos Chagas, 1994.

Relatório Salarial Global 2018/19: **Qual o tamanho da diferença salarial entre os sexos no seu país?** (ilo.org)

Resende, Ricardo. **Direito do Trabalho.** (8th edição). Grupo GEN, 2020.

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO. . REFORMA TRABALHISTA. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.** Belém, v. 101, n. 5, p. 1-442, jul. 2018. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_101.pdf. Acesso em: 28/03/2023

SAMARA, de Mesquita. **O que mudou na família brasileira? Da colônia à atualidade.** Vol. 13 no. 2. São Paulo: USP, 2002.

SANCHES, Solange, GEBRIM, Vera Lucia M. **O Trabalho da mulher e as negociações coletivas.** Estudos avançados v.17, n.49, p.1-10, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

SCHIMIDT, Mario. **Nova História Crítica.** 7a série. 2 ed. SP, NOVA geração, 2005

SOUZA, S. C. I; GOMES, M. R. **Diferenças salariais por gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: uma análise do estado da Bahia em 2013.** In:

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação direta de inconstitucionalidade.** 2019. Brasília. disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750927271>. acesso em 26/05/2

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI contra norma que permite trabalho de grávidas ou lactantes em atividades insalubres terá rito abreviado.** 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres**. 2019.

TEODORO, Maria Cecília Máximo Teodoro. **O impacto da legislação e da Reforma Trabalhista na proteção da mulher**. SEMINÁRIO DA OAB 2017-201

TEIXEIRA, Flávia Calmon Rangel. **Licença maternidade**: um paradoxo normativo. Vitória - Es: Ibdfam, 2017. Disponível em:
<https://ibdfam.org.br/artigos/1226/Licen%C3%A7a+maternidade:++um+paradoxo+no+rmativo>. Acesso em: 06/06/2023