
REFORMA TRABALHISTA: IMPLICAÇÕES NO DIREITO DA MULHER

LABOR-LAW REFORM: IMPLICATIONS FOR WOMEN'S RIGHTS

Tarciana de Lima Santos¹

Miguel Ângelo Nery Boaventura Júnior²

RESUMO: O presente artigo busca refletir acerca das principais alterações provocadas pela reforma trabalhista - Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, peculiarmente no que se refere aos artigos 394-A, que dispõe sobre atividades insalubres em diferentes graus, a serem realizadas por mulheres durante o período de gestação. Também busca avaliar o artigo 461, § 6º, que institui multa ao empregador que discriminar o empregado em razão do sexo, no que tange à fixação do salário, quando presente a mesma função, na mesma empresa, com as mesmas condições empregatícias. Analisa-se a revogação do artigo 384 que estabelecia o direito da mulher a usufruir 15 minutos de intervalo antes das horas extras. Constata-se que as referidas alterações trouxeram benefícios, já que aumentaram as chances de contratação formal das mulheres em diversos postos de trabalho, além do estímulo à homogeneização de salários entre homens e mulheres que ocupem a mesma função na mesma empresa, através da fixação da multa para aqueles que desrespeitarem a norma prevista na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Concluiu-se que, apesar das alterações, e da legalização de novas modalidades de emprego, possibilitando a flexibilização da jornada de trabalho, com as atividades domésticas realizadas, na maior parte, pelas mulheres, ainda há muito há se evoluir no que se refere ao trabalho da mulher.

Palavras-chave: Direito da Mulher. CLT. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT: This article seeks to reflect on the main changes caused by the labor-law reform - Law n. 13.467 of July 13, 2017, particularly with regard to article 394-A, which provides for unhealthy activities in different degrees, to be performed by women during the gestation period. It also seeks to assess article 461, § 6, which imposes a fine on employers who discriminate against the employee on grounds of sex, with regard to the setting of wages, when the same function is present, in the same company, with the same employment conditions. The analysis falls on the repeal of article 384, which established the right of women to take 15 minutes of breaks before overtime. It appears that these changes brought benefits, as they increased the chances of formally hiring women in various jobs, in addition to encouraging the homogenization of wages between men and women who occupy the same function in the same company, through the establishment of fine for those who disrespect the rule provided for in the CLT (Consolidation of Labor Laws). It was concluded that, despite the changes, and the legalization of new employment modalities, allowing for more flexible working hours, with domestic activities carried out mostly by women, there is still a long way to go with regard to work. of the woman.

Keywords: Women's Rights. CLT. Labor-law Reform.

INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada em 1943, anterior à atual Constituição Brasileira, passou por recente alteração, através da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, no intuito de adequar a legislação às atuais relações de trabalho. O trabalho autônomo, intermitente e o teletrabalho, já existentes na prática, até então não estavam previstas na legislação brasileira, sendo necessária, portanto, uma nova redação, levando em consideração, outros fatores além dos citados.

A Lei nº 13.467/2017 alterou mais de 100 (cem) dispositivos da CLT, trazendo alterações significativas na legislação trabalhista, que, como já exposto, buscou atender às novas tendências do mercado de trabalho, sobretudo ao que diz respeito ao trabalho da mulher.

Em termos gerais, como o objetivo da reforma é trazer maior flexibilização nas relações de trabalho, foram garantidos direitos aos trabalhadores terceirizados, fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, parcelamento de férias, limite da jornada de trabalho, e a possibilidade de ser realizada uma política de premiação, sem que esta seja considerada parte do salário, o que dá segurança jurídica ao empregador para conceder esse benefício ao empregado.

No que diz respeito ao trabalho da mulher, a lei supracitada possibilitou a contratação da mulher para ocupar cargos que necessitam eventualmente de horas extras, já que antes esse direito “encarecia” a contratação de empregadas, uma vez que era obrigatório que estas mesmas tivessem um descanso antes do período extraordinário.

Outra alteração importante, mas que também trouxe polêmicas foi à possibilidade de que mulheres em estado gestacional, ou lactantes, trabalhem em atividades insalubres. Essa alteração possibilitou a contratação de mulheres em empregos que antes eram preferencialmente ocupados por homens.

A regulamentação do trabalho intermitente, onde o empregado presta o serviço de forma descontinuada, possibilitou que mulheres conciliassem seus empregos com serviços domésticos, já que há maior flexibilidade na jornada de trabalho. Nesse sentido, estabelece o artigo 443, da CLT:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.
(BRASIL- Consolidação das Leis do Trabalho, 1943, s.p.)

No que tange o teletrabalho, este vem no sentido de proporcionar a possibilidade do trabalho fora do ambiente formal. Assim a CLT, no artigo 75-B, especifica que o teletrabalho é:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL- Consolidação das Leis do Trabalho, 1943,s.p.)

Assim, o teletrabalhador é o funcionário que labora externamente, sem possuir local determinado para exercer suas atividades. Não se confunde o teletrabalho com o autônomo, instituto este que passou a ser regulamentado pela CLT, segundo Vieira (2012, n. p.) “Autônomo, por sua vez, é o trabalhador que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com a assunção de seus próprios riscos, sendo certo que esta prestação de serviços há de ser eventual e não habitual.”. No mesmo sentido estabelece a CLT:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3o desta Consolidação.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL- Consolidação das Leis do Trabalho, 1943,s.p.)

Dito, isso, temos a definição das alterações principais relacionadas à predita flexibilização da jornada de trabalho, que contribuem para o trabalho da mulher. O objetivo deste trabalho, é descrever precisamente quais contribuições foram alcançadas com a nova redação dada à CLT através da Lei 13.467/2017 para a trabalhadora, também se busca verificar quais as dificuldades que as mulheres ainda enfrentam no mercado de trabalho, detectando fatores que levam ao preconceito na contratação do labor feminino além de levantar dados referentes ao mercado de trabalho feminino.

1 O TRABALHO DA MULHER

A mulher, na grande maioria das culturas fora tratada com inferioridade. Na Grécia, e em Israel, a mulher tinha o objetivo de reprodução e cuidados com o lar e com o marido. No Livro Segundo – Segundo Coulanges (2006, p. 57,58), na família antiga, por volta do último terço do século XIX, o historiador mostra que na família antiga, a mulher após casar-se mudava de religião, adotando os ritos do marido, perdendo os vínculos com sua família de sangue. “O Pai de Família” exercia a função mais elevada, e caso morresse, o primogênito era quem controlaria a família e a propriedade, caso não houvesse filhos (homens), o irmão do patriarca assumiria a família, e caso um pai de filha única morresse, um parente mais próximo do pai seria o herdeiro e este teria a obrigação de se casar com a jovem. Ou seja, a mulher, na antiguidade nunca assumiria a chefia do lar, muito menos um trabalho.

No entanto, no Egito antigo a mulher ocupava uma certa posição de igualdade com os homens, visto que a mesma podia exercer a medicina e ocupar cargos no comércio (FAGUNDES, 2018, n. p.). Porém, essa situação era uma exceção, visto que a mulher era entendida como responsável apenas pelos afazeres domésticos, e cuidados com os filhos. Era uma espécie de escrava do homem devendo-lhe obediência. Com o decorrer do tempo, a mulher foi ocupando novos afazeres, na fabricação de tecidos e pequenos objetos. Porém apenas com a revolução industrial o trabalho da mulher ganhou destaque. Explica Gomes (1976, p.466):

O emprego de mulheres e menores na indústria nascente representava uma sensível redução do custo de produção, a absorção de mão-de-obra barata, em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão-de-obra feminina e infantil. Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria. Os abusos desse liberalismo cedo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando súplicas, protestos e relatórios em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho de mulheres e menores.

Nas palavras de Souza (2008, p. 6) “A completar o quadro, era usual a utilização das chamadas “meias-forças”, ou seja, trabalho do menor, trabalho da mulher, cuja remuneração era ainda inferior a do trabalhador maior, do sexo masculino A consequência foi o aviltamento das condições de trabalho”.

Nas palavras de Bottini e Batista (2018, s. p.):

A mulher também foi obrigada a encarar o trabalho fabril, pois os salários dos trabalhadores masculinos, que eram considerados chefes de família, foram profundamente achatados e não garantiam mais a subsistência familiar. Isto mudou radicalmente a vida das mulheres, já que elas passaram a executar dupla jornada de trabalho. No âmbito doméstico continuaram a cumprir com as funções de reprodução.

Foi nessa época também, mais precisamente em 1848, que ocorreu a primeira convenção dos direitos da mulher em Seneca Falls, Nova York. Também foi em Nova York, no dia 08 de março de 1857, que as mulheres operárias se organizaram numa greve, coibida pela polícia que ocasionou um incêndio com a morte de 129 grevistas. Já no Brasil, o pré-conceito em relação à mulher não era diferente da esfera internacional, onde a mulher, necessitava de autorização do marido para trabalhar, e essa prática só foi encerrada com a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Através do Decreto 21.417 de 1932, foi estabelecido garantias para o trabalho da mulher, como o direito a igualdade salarial, a licença remunerada no caso da gravidez, durante o período de quatro semanas antes e quatro depois do parto além da proibição da demissão da gestante só pelo fato da gravidez, e a vedação do trabalho da mulher no período noturno das 22:00 às 5:00 horas, além de conceder dois intervalos de meia hora cada para amamentação no período dos seis primeiros meses.

As normas trabalhistas especiais que garantiram direito às mulheres, evoluíram juntamente com o direito do trabalho. No Brasil, inicialmente, fora a Constituição brasileira de 1934 que tratou sobre os direitos da mulher, proibindo diferenças de salários em razão do sexo; Proibiu também o trabalho em indústrias insalubres; e garantiu a assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e depois do parto, por meio da Previdência Social. A Constituição de 1937 manteve esses direitos acrescentando apenas o direito ao voto pela mulher. Em 1946, a Constituição de 1967 reduziu o prazo para a aposentadoria de 35 para 30 anos. A Constituição de 1988 garantiu às mulheres como direito trabalhista, a proibição de diferença de salário, admissão e função, por motivo de sexo; Licença à gestante, com duração de 120 dias; a Proteção do mercado de trabalho da mulher, através de incentivo específicos; e a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento, até 6 anos de idade em creches e pré-escolas (SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO PARANÁ, 2018, s.p.).

Em 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT foi criada, porém as mulheres foram contempladas em 1967 com o Decreto 229 que realizando as seguintes alterações na CLT:

Art. 7º (...) "Da proteção ao trabalho da mulher" - (...) duração normal diária do trabalho da mulher poderá ser no máximo elevada de 2 (duas) horas, (...) É vedado à mulher o trabalho noturno, exceto às maiores de 18 (dezoito) anos empregadas (...) empresa é obrigada: I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, (...) outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, (...);

III - instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres (...)"

Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de quatro (4) semanas antes e oito (8) semanas depois do parto. Em caso de parto antecipado, a mulher terá sempre direito às 12 (doze) semanas previstas neste artigo. (BRASIL. Decreto Lei, Nº 229, de 28 de Fevereiro de 1967, s.p.)

O Decreto 229 proporcionou ainda a guarda de filhos das mulheres na empresa enquanto a Lei 6.136 de 1974 destinou a Previdência Social o ônus da licença maternidade. Lopes (2006, p. 426), mostra, no entanto que:

(...) no âmbito civil, promulgou-se um novo Código Civil que repara as incongruências do código de 1916. No âmbito trabalhista, [...], foram muitas as alterações legislativas. Tais alterações são aquelas referentes à: a) o abandono do princípio de “proteção da mulher”, mediante revogação de normas falsamente protetivas (Leis 7855/89 e 10244/01); b) redimensionamento das normas de proteção à maternidade nos âmbitos trabalhista e previdenciário (art. 392 e seguintes da CLT, com acréscimos da Lei 9799/99 e Lei 8213/91, com redação aperfeiçoada por leis subsequentes; c) instituição de normas de combate à discriminação e meios de assegurar a igualdade (Lei 9029/95 e 9799/99). Por isso se diz que o direito do trabalho, em relação à mulher, deixou de ser protetor e passou a ser promocional.

Assim, a mulher deixa de ser tratada como uma incapaz que precisa da proteção estatal, quando na verdade a mulher necessita ser tratada com igualdade, dentro de suas limitações físicas.

Conforme se observa, a regulamentação do trabalho da mulher evoluiu conforme novos direitos foram sendo assegurados aos trabalhadores, e paralelamente foram criados dispositivos referentes às mulheres, embora algumas delas prejudicaram as trabalhadoras.

2 PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS DO TRABALHO DA MULHER

Entre os princípios do trabalho da mulher destacam-se o princípio Constitucional da Igualdade, o Princípio promocional, e mais especificadamente o princípio da proteção à maternidade (incluindo a Estabilidade da Gestante, e a Licença maternidade). Melo (2009, p. 882) estabelece uma definição de princípio:

Mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e sentido servido de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

Sendo assim, os princípios servem como suporte para as normas, com ideias genéricas usadas para suprir inclusive, lacunas da lei. Nesse sentido, às normas do trabalho da mulher, em regra, devem obedecer aos referidos princípios.

O princípio da igualdade estabelece o tratamento isonômico, visto que proíbe diferenciações arbitrárias, em razão da cor, ou do sexo, por exemplo. A igualdade é o tratamento desigual na medida das desigualdades das pessoas. Nas palavras de Nery (1999, p.42) “(...) as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual: Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”.

Dentro dessa perspectiva, é que o Direito Trabalhista, proíbe condutas discriminatórias, sejam elas, por religião, cor, etnia ou sexo. Significa que deve haver igualdade de tratamento no ambiente de trabalho, assim, homens e mulheres que exerçam a mesma função no trabalho, segundo este princípio devem receber os mesmos salários. Por essa razão, a própria Carta Magna estabelece:

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

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

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988, s. p.)

Portanto não cabe a discriminação em razão do sexo dentro do ambiente de trabalho, apesar de ser ainda comum no dia-a-dia. A igualdade entre homem e mulher, fora reconhecida, através de normas já citadas no trabalho, porém muitas delas foram concebidas numa época de submissão feminina. Nessa lógica, algumas normas necessitavam e algumas ainda necessitam se adequar a uma nova realidade, pois certas proibições que antes eram vistas como protetivas, hoje são vistas como discriminatórias. Normas exacerbadamente protetivas, aumentam os custos para o empregador contratarem a mulher, fazendo com que ela tenha maior dificuldade a adentrar no mercado de trabalho. A tutela de direitos deve harmonizar-se com as modificações no mercado de trabalho, para que o direito a igualdade não se torne uma discriminação, por este ângulo é que se fala no princípio promocional.

O princípio promocional objetiva a extinção de proibições discriminatórias para incentivar a contratação de mulheres no mercado de trabalho, a proteção só incidiria sob situações, de fato necessárias, como a gestação e a maternidade. É nesse sentido que a Consolidação das Leis do trabalho trouxe inovações ao labor feminino.

Em relação ao princípio específico da proteção à maternidade, a empregada goza de prerrogativas para garantir que a mesma tenha uma gestação saudável, com objetivo de proteger a criança e a própria trabalhadora. Assim, se tem algumas prerrogativas dadas as mulheres, sendo elas:

Estabilidade da Gestante; A Constituição Federal de 1988 (Art. 10, II, b, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), proporcionou à mulher o direito de estabilidade durante o período gestacional, desde a confirmação da gravidez até 05 cinco meses após o parto. Significa que a gestante não pode ser demitida durante esse prazo, independente da modalidade de contrato de trabalho, sendo a ela garantidos os salários e todas as verbas rescisórias, inclusos as férias, décimo terceiro, e FGTS.

É vedado ao empregador realizar exames durante a contratação para averiguar se a mulher se encontra grávida, tampouco a mulher é obrigada a informar tal fato na contratação. Também é vedado ao empregador demitir a empregada gestante sob a desculpa de que não tinha informação sob seu estado gravídico, pois ainda que a própria gestante desconheça tal situação, ela permanece com esse direito, devendo, portanto ser reintegrada ou ter sua reintegração substituída pelo pagamento dos salários e seus direitos do período entre a dispensa e o final da estabilidade, quando o juiz do trabalho, entender que a volta as atividades no trabalho é arriscado, conforme súmula 396 do TST. Nesse diapasão, normatiza a súmula nº 244 do TST:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b do ADCT)

No que tange a licença maternidade, cabe salientar que se trata de um benefício auferido durante 120 dias completos (04 meses), para as mulheres que fizeram partos ainda que de natimorto, para mulheres que adotaram, ou para quem obteve guarda judicial de criança com até 12 anos. O começo do afastamento do trabalho é definido com base no atestado médico ou certidão de nascimento da criança

(ou certidão de adoção). Esse benefício é equivalente ao salário pago a mulher, no entanto, caso esse salário não seja fixo, será recebido a média dos últimos seis meses.

Para a mulher desempregada, ou que tem emprego informal, o cálculo será feito no valor da soma dos 12 últimos salários referentes aos que foram feitas as contribuições divididas por 12. Esse benefício é estendido para mulheres que sofreram um aborto espontâneo ou não criminoso, porém a licença é de apenas duas semanas. Note-se que esse prazo de 120 pode ser estendido para 180, quando a empresa for optante pelo programa empresa cidadã, ou quando decorrer essa norma de acordo coletivo, também é importante salientar que na ocorrência da morte da mãe após o parto, o cônjuge tem o direito de solicitar o recebimento do benefício repassado integralmente a este. Quanto ao pagamento do salário-maternidade, requeridos a partir de 01.09.2003, é devido pela empresa. Já os benefícios requeridos até 01.09.2003, o pagamento era realizado diretamente pela previdência social.

Dessa forma, percebe-se que o princípio de proteção à maternidade, alcança o objetivo de proteger a gestante e a criança, nas palavras de Kaizo (2002, p.07):

As diferenças biológicas entre os sexos, para efeitos de previdência social, ligam-se primordialmente à reprodução. Cabendo à mulher, na procriação, funções como a gestação e a amamentação dos filhos, as quais demandam tempo e cuidados médicos durante a gravidez e no período pós-natal. É, então, vista como natural a existência de benefícios diferenciados que assegurem proteção à mulher no desempenho dessas funções.

Esses mecanismos de proteção podem abranger diversas áreas, tais como: estabilidade no emprego durante a gravidez e no período pós-natal; afastamento do trabalho no período perinatal; vencimentos parciais ou integrais garantidos durante o período de afastamento; ajudas de custo para as despesas de parto; serviços de saúde antes, durante e depois do parto etc. (...)

Essas prerrogativas servem para garantir que o fundamento fisiológico no que se refere ao trabalho da mulher seja respeitado. Acerca desse tema, evidenciam-se que existem, dois fundamentos quanto ao trabalho da mulher, indicados pela doutrina a serem reservados: O fundamento fisiológico e o fundamento social.

O Fundamento fisiológico diz respeito à resistência, assim a mulher é relativamente mais frágil que o homem em sua constituição corporal, e assim não pode se submeter a trabalhar com a exigência das mesmas forças físicas que o homem.

O Fundamento social tem relação com a sociedade em defesa da família, onde se considera que a mulher tenha suas atividades maternas compatíveis com as atividades profissionais.

3 CRÍTICA A REFORMA QUANTO A GESTAÇÃO E ATIVIDADES INSALUBRES

Anteriormente à reforma trabalhista, a mulher que trabalhasse numa condição insalubre, durante a gestação deveria ser afastada de tais atividades, enquanto durasse a gestação e lactação. Essa norma visava proteger a saúde da gestante e do bebê, visto que o mesmo é afetado pelas substâncias assimiladas pela gestante. No entanto, com a reforma trabalhista, isto é, a Lei 13.467/2017, houve uma relativização desse afastamento, onde, desde que a gestante apresente um atestado médico (de um

profissional de sua confiança), poderá exercer as atividades insalubres de graus médio e mínimo. Assim, ficou determinado:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, s. p.).

Críticos contrários a essa norma apontaram falhas no referido dispositivo, visto que permitir que a gestante se submetesse a condições insalubres com um simples atestado sem passar pelo crivo de uma perícia vinculada ao Ministério do Trabalho ocasionaria sérios riscos à mulher e o feto, que poderia ser diretamente afetado pelas substâncias perigosas. Já que a empresa detém condições para a transferência da mulher para outro setor que não oferecesse riscos a gestação, por que não optar por essa medida ao invés de expor a trabalhadora às condições prejudiciais à própria saúde, ferindo o próprio princípio constitucional de proteção ao meio ambiente de trabalho saudável.

Outros especialistas, porém defenderam a norma, entendendo que daria mais liberdade à mulher para escolher entre a permanência no trabalho, ainda que insalubre, ou seu afastamento.

Em decorrência desse impasse, houve a adoção da medida provisória nº 808/2017 que “suspendia” os efeitos do art. 394-A, da CLT, dispondo que durante a gestação, a empregada ficaria afastada de quaisquer atividades insalubres, prevalecendo o seguinte texto do artigo 394-A da CLT:

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, 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. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017, s.p.)

Em conformidade com o referido regulamento, a empregada ficaria afastada de das atividades insalubres durante a gestação, exceto aquelas de grau médio e mínimo, porém com a apresentação de atestado médico e durante o período de lactação, à mulher ficaria afastada através de atestado médico.

No entanto, a referida medida provisória perdeu a eficácia, em razão da perca da sua vigência em 23 de abril de 2018, e conseqüentemente as regras anteriores à medida continuaram valendo, embora haja muitas críticas em torno do assunto.

4 INOVAÇÕES NO TRABALHO DA MULHER ATRAVÉS DA REFORMA TRABALHISTA

A Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT sofreu uma nova redação através da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017. Embora tenha muitas críticas,

principalmente no que tange a atividade insalubre realizado pela mulher, a CLT trouxe algumas inovações importantes.

A primeira delas diz respeito à revogação do Artigo 384, da CLT, onde este determinava que o empregador devesse dar obrigatoriamente o intervalo de 15 minutos para a mulher entre o fim da jornada de trabalho normal e o início da jornada de trabalho extraordinária, assim, a trabalhadora deveria se submeter a esta pausa antes da realização da hora extra, onerando o empregador quanto a ocupação feminina nas funções que necessitavam do trabalho em horário extra. Essa revogação representa um progresso na legislação trabalhista, visto que coloca homem e mulher em posições de igualdade. A norma anterior pertencia ao ano de 1940, onde a mulher era vista com fragilidade acreditando que esta necessitava desse intervalo. Hodiernamente, a mulher compete em pé de igualdade com os homens e submetê-la ao supracitado tempo de descanso tornou-se uma previsão discriminatória. Agora não existe mais o descanso obrigatório de 15 (quinze) minuto.

No que tange a amamentação a nova redação inclui categoricamente a possibilidade do intervalo de meia hora para os filhos adotivos, porém, agora esses descansos devem ser determinados através de acordo individual:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (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. (BRASIL- Consolidação das Leis do Trabalho, 2018, s. p.).

Quanto à discriminação no pagamento de salários, a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT agora determinou uma multa nos casos em que houver distinção à funcionários em razão do sexo ou etnia:

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

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

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL- Consolidação das Leis do Trabalho, 2018)

Essa determinação representa um avanço, pois é inaceitável que em tempos modernos a mulher seja submetida a um salário menor em razão do sexo, quando inúmeras vezes, esta chega até mesmo a ocupar cargos com maior nível de escolaridade. Nesse sentido a nova regra foi feliz, embora existam critérios a serem analisados quanto à equiparação de salário, como por exemplo, o tempo de serviço. Outra mudança importante foi à regulamentação de modalidades de trabalho que até então existiam, mas não eram reconhecidas. O Home Office (Trabalho em Casa), por exemplo, não tinha previsão legal, atualmente está presente sua regulamentação, desde que as atividades constem no contrato, especificando os custos com os equipamentos, controle de produtividade e outros aspectos inerentes à

referida modalidade de trabalho. Nessa modalidade, o trabalho é realizado em ambiente fora da empresa (em casa), podendo ser transformado em modalidade presencial na empresa através de modificação no contrato dentro do prazo de 15 dias.

Essa modalidade é um aspecto importante para a mulher, que costumeiramente tem dupla jornada, assim ela pode exercer atividades com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho (...),

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (BRASIL- Consolidação das Leis do Trabalho, 2018, s. p.).

Outra modalidade que facilita a jornada da mulher é o trabalho intermitente, onde a empregada ou o empregado pode ser contratado, de forma escrita para trabalhar em períodos não contínuos, auferindo dinheiro referente ao período efetivamente trabalhado (horas, dias ou mês) sendo garantido, nessa modalidade o pagamento de férias, 13º salário e previdência social a cada período de prestação de serviços.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (...).

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL- Consolidação das Leis do Trabalho, 1943, s. p.).

A Consolidação das Leis do Trabalho–CLT dispõe ainda que:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (BRASIL- Consolidação das Leis do Trabalho, 1943, s. p.).

Vale lembrar que a contribuição previdenciária e o FGTS devem ser recolhidos mensalmente pela empresa e o empregado terá direito a gozar férias a cada 12 meses trabalhados. Quanto à contratação do trabalhador autônomo, este passou a ser permitido com a reforma, afastando a qualidade de empregado, mediante o cumprimento das formalidades legais, independente de exclusividade ou de forma contínua ou não.

Percebe-se que a reforma, aumenta as chances de contratação da mulher, e ainda estipula a garantia de salários equivalentes aos dos trabalhadores masculinos, não fere nenhum princípio protecionista, exceto a discussão acerca do trabalho insalubre à gestante. No mais torna possível a

flexibilização da jornada de trabalho, diminuindo também seu tempo de locomoção ao trabalho e possibilitando que a mulher exerça outras funções como estudar, cuidar das crianças etc.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram entrevistadas 20 empregadas comércio do município de Petrolina/PE, com a aplicação de um questionário, quando questionadas acerca da reforma trabalhista, apenas uma havia lido sobre as mudanças, as demais 19 não haviam lido e se manifestaram contra a reforma trabalhista, sem saber do que efetivamente se tratava. Esse fato corrobora com a afirmação de Estrêla e Felizardo (2018, s. p.):

De modo geral, alguns teresinenses sequer tinham conhecimento da aprovação da reforma. Dos sete entrevistados pela reportagem, quatro afirmaram que não tinham condições de avaliar a proposta porque desconhecem seus pontos principais, mas que já tinham ouvido falar na mídia que seu texto não traria tantas vantagens. Questionados sobre que desvantagens seriam essas, as pessoas não souberam precisá-las.

Quando informadas sobre a possibilidade da aplicação da multa em decorrência da discriminação em razão do sexo ou etnia:

DA DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO SEXO OU ETNIA	
100% das entrevistadas	Concordaram que se tratava de um avanço na legislação
SOBRE O INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTES DAS HORAS EXTRAS	
Apenas 90% das entrevistadas	Disseram que na prática não tinham direito a esse intervalo, e concordaram que o dispositivo na legislação antiga era letra morta de lei.
Os outros 10% restante	Não sabiam que existia esse intervalo de 15 minutos

Quanto à questão de a gestante trabalhar em locais insalubres por meio de um simples atestado as entrevistadas divergiram, 60% entendem que essa norma causa um enorme risco a saúde da gestante e do bebê, e 40% disseram que essa norma é relativamente boa porque evita que a mulher não seja contratada para exercer atividades insalubres, já que a mulher quando fica gestante tem que se afastar automaticamente.

Perguntadas acerca do trabalho intermitente, 10% não sabia do que se tratava, 85% entendiam que é algo difícil de ser concretizado, especialmente no comércio e 5% conheciam alguém que realizava esse tipo de trabalho.

Quando foram informadas sobre o funcionamento desse tipo de trabalho, 90% acharam que a regulamentação desse trabalho facilitará a dupla jornada das mulheres que trabalham fora e ainda cuidam do lar.

SOBRE O TRABALHO AUTÔNOMO	
100% das entrevistadas	Concordam que essa medida ajuda no combate ao desemprego no setor feminino.
QUANTO AO TRABALHO EM CASA	

Outros 80% das entrevistadas	Sabiam que existia essa modalidade informalmente, e que a formalização também ajuda a mulher na sua dupla jornada.
Os outros 20% restante	Não acreditam haver melhoria com a formalização dessa modalidade,

Ao ter mulheres como candidatas a uma vaga, os empresários já imaginam que em algum momento vão precisar de licença-maternidade. Faltou na reforma algo que incentive a contratação de mulheres, como a possibilidade de pai e mãe dividirem a licença-maternidade ou até mesmo a contratação de profissional com salário menor para substituir a mulher que vai usar o benefício.

Porém ainda segundo a advogada trabalhista e Presidente do Instituto Goiano de Direito do Trabalho, Carla Zannini em entrevista para A Redação (2018, s.p.), o teletrabalho traz benefícios pois “Ao exercer suas funções nesta modalidade de trabalho, pode ficar no ambiente doméstico, o que facilita bastante, principalmente para quem tem filhos”.

Em relação a remuneração, 100% das entrevistadas acham que a mulher ainda recebe um salário menor do que o do homem, corroborando com a pesquisa feita por Cavallini em 2018, mostrada no G1(2018, s.p.): “neste ano com quase 8 mil profissionais mostra que elas ganham menos que os colegas do sexo oposto em todos os cargos, áreas de atuação e níveis de escolaridade pesquisados – a diferença salarial chega a quase 53%.” No geral, as entrevistas demonstraram, portanto, que a reforma traz, na visão das mulheres, algumas melhorias.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo procurou demonstrar que em meio às críticas, a reforma trabalhista trouxe mudanças positivas no aspecto do trabalho da mulher e que parte da população desconhece esses benefícios. Os princípios concernentes ao trabalho da mulher, sobretudo o princípio de proteção não deve se confundir com a discriminação da mulher, nesse sentido se fala em princípio promocional, que foi o objetivo da reforma da CLT, trazendo evoluções em conformidade com os modelos atuais de trabalho e com a própria luta feminina por melhores condições. O estudo revelou que a multa foi um elemento assertivo da reforma, buscando trazer à mulher possibilidades de receber um salário justo equivalente ao do homem quando estiverem sob mesmas condições.

Porém as críticas sobre o trabalho insalubre à gestante merecem atenção, pois um simples atestado pode não ser suficiente para garantir que a gestante tenha condições saudáveis no ambiente de trabalho. A sugestão para esse dilema poderia ser a regulamentação da contratação de um empregado para substituir a gestante apenas no período da gestação da mesma, em atividades insalubres.

Embora haja as medidas supracitadas em favor da mulher, ainda há muito que se evoluir no que tange a direitos trabalhistas. A saída para essa problemática poderia ser encontrada na implantação de uma política de incentivos na contratação de mulheres, todavia não somente nesta.

Como sugestão de pesquisa para um trabalho posterior, é a pesquisa *in loco* para obter informações acerca do trabalho insalubre da mulher, se a reforma, ao permitir a gestante laborar em locais insalubres mediante atestado, causou algum prejuízo efetivo à saúde da mulher ou da criança. E demais outras condições que permeavam o trabalho da mulher.

REFERÊNCIAS

- A REDAÇÃO. **Reforma trabalhista traz transformações para o trabalho da mulher.** Disponível em: <<https://www.aredacao.com.br/artigos/100243/reforma-trabalhista-traz-transformacoes-para-o-trabalho-da-mulher>> Acesso em 17. Out.2018
- BETIATTO; Ricardo (2017). **Teletrabalho: A Reforma Trabalhista em contraponto com as perspectivas Europeia e Italiana.** Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso 20. Ago.2018.
- BOTTINI, Lucia Mamus; BATISTA, Roberto Leme. **O Trabalho da Mulher durante a Revolução Industrial Inglesa.** Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospede/pdebusca/producoes_pde/2013/2013_fafipa_hist_artigo_lucia_mamus_bottini.pdf> Acesso em 15. Out. 2018.
- BRASIL. **Constituição Federal.** Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 16. Out. 2018
- BRASIL. **Decreto-Lei Nº 229.** De 28 De Fevereiro de 1967. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-229-28-fevereiro-1967-351770-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 16. Out.2018.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- BRASIL. Leis e Decretos. **Consolidação das leis do trabalho.** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art384> Acesso em 20.Agost.2018.
- COULANGES, Fustel de. **A Cidade Antiga.** (Título original: La Até Antique). Tradução de : Frederico Ozanam Pessoa de Barros.São Paulo(SP):2006,774p.
Diário Oficial da União, Brasília, 2017
- ESTRÊLA,Maria Clara; FELIZARDO Nayara. **População desconhece as consequências da reforma trabalhista; veja destaques.**Disponível em : <<https://www.portalodia.com/noticias/politica/populacao-desconhece-as-consequencias-da-reforma-trabalhista-veja-destaques-302071.html>> Acesso em 17.Out.2018
- FAGUNDES, Leila. **Trabalho da mulher. O trabalho feminino na sociedade.**Disponível em :<<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1119/Trabalho-da-mulher>> Acesso em 15. Out.2018
- G1, CAVALLINI. **Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa.**Disponível em :<<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>> Acesso em 17. Out.2018
- GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho.** 6ªed. Rio de Janeiro, Forense, 1976
- Kaizô Iwakami Beltrão et all, **Mulher e previdência social:** o Brasil e mundo, p. 7. Disponível em :<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0867.pdf> Acesso em 17.Out.2018
- LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção.** Cadernos Pagu, v. 26, p. 405-430, 2006
- MELO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo.** 26 ed. São Paulo: Malheiros. 2009
- NERY JÚNIOR, Nélson. **Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.
- SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO PARANÁ. **As Mulheres e as Leis Brasileiras através da História.** Disponível em: <<http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=841>> Acesso em 16. Out.2018
- SOUZA, Otávio Augusto Reis de; CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. **Direito e processo do trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2008
- VIEIRA; Fernando Borges(2012). **O trabalhador autônomo e o risco do vínculo empregatício.** Disponível em <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI167655,61044-0+trabalhador+autonomo+e+o+risco+do+vinculo+empregaticio>> Acesso em 20. Ago.2018

Recebido em: 10 de julho de 2019
Avaliado em: 15 de agosto de 2019
Aceito em: 20 de agosto de 2019

¹ Bacharelanda em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Exatas do Sertão do São Francisco - FACESF. E-mail: tl-santos@hotmail.com

² Especialista em Direito Processual. Professor da Faculdade de Ciências Humanas e Exatas do Sertão do São Francisco (FACESF). Advogado na área de Direito do Trabalho, Civil, Consumerista e Administrativo. E-mail: profboaventura@hotmail.com